



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PODNIKOHOSPODÁŘSKÁ

Mzdové účetnictví v konkrétní firmě

Payroll Accounting in a Specific Company

Student:

Petra Podzemná

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Elen Válková

Ostrava 2012

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra podnikohospodářská

## Zadání bakalářské práce

Student: **Petra Podzemná**  
Studijní program: B6208 Ekonomika a management  
Studijní obor: 6208R020 Ekonomika podniku  
Specializace: 01 Ekonomika podniku  
Téma: **Mzdové účetnictví v konkrétní firmě**  
**Payroll Accounting in a Specific Company**

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Mzdové účetnictví
  3. Charakteristika konkrétní firmy
  4. Analýza mzdového účetnictví konkrétní firmy
  5. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratek  
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce  
Seznam příloh  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

KODROVÁ, Jaroslava a Zdeněk SCHMIED. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance*. 3. vyd. Ostrava: ANAG, 2011. 152s. ISBN 978-80-7263-631-0.  
ŠUBRT, Bořivoj a kol. *Abeceda mzdové účetní*. 21.vyd. Ostrava: ANAG, 2011. 533 s. ISBN 978-80-7263-635-8.  
VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2011: praktický průvodce*. 14. vyd. Praha: Grada Publishing, 2011. 443 s. ISBN 978-80-247-3617-4.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Elen Válková**

Datum zadání: 25.11.2011

Datum odevzdání: 11.05.2012



Ing. Josef Kašík, Ph.D.  
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty

Místopřisežně prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci včetně příloh vypracovala samostatně a v seznamu literatury uvedla všechny použité literární zdroje.

Ve Valašském Meziříčí dne 2.5.2012

*Petra Podzemná*  
.....  
Petra Podzemná

Tímto způsobem bych chtěla poděkovat své vedoucí bakalářské práce Ing. Elen Válkové, která mi vždy ochotně a ráda se vším poradila, a dále společnosti ALPINE Bau CZ, s.r.o. a jejím pracovníkům za poskytnutí všech dostupných informací, který mi byly nápomocny ke zpracování bakalářské práce.

## Obsah

1 Úvod .....	6
2 Mzdové účetnictví .....	7
2.1 Základní pojmy .....	7
2.2 Základní legislativní rámec .....	10
2.2.1 Zákon o účetnictví .....	10
2.2.2 Zákoník práce .....	11
2.2.3 Zákon o daních z příjmů FO .....	12
2.3 Výpočet, účtování, vyplacení a zdanění mzdy .....	13
2.3.1 Slovní vyjádření výpočtu mzdy .....	13
2.3.2 Algoritmus výpočtu mzdy .....	14
2.3.3 Účtování mezd .....	15
2.3.4 Vyplacení .....	16
2.3.5 Zdanění mezd .....	17
2.3.6 Základní pojmy u výpočtu mzdy .....	19
2.4 Specifické situace .....	21
2.4.1 Dovolená .....	21
2.4.2 Náhrada za pracovní neschopnost .....	23
2.4.3 Cestovní náhrady .....	23
2.5 Daň z příjmů FO .....	24
2.5.1 Příjmy za závislé činnosti .....	24
2.5.2 Roční zúčtování záloh na daň z příjmů fyzických osob .....	25
3 Charakteristika konkrétní firmy .....	28
3.1 Základní informace .....	28
3.2 O společnosti .....	28
3.2.1 Vedení společnosti .....	29
3.2.2 Předmět podnikání .....	29

3.2.3 Pobočky .....	30
3.3 Historie společnosti .....	31
3.4 Mzdy v konkrétní firmě .....	32
3.4.1 Dělníci .....	34
3.4.2 Technicko-hospodářský pracovník .....	35
3.5 Udržitelný rozvoj společnosti .....	35
3.5.1 Management kvality .....	35
3.5.2 Ochrana životního prostředí .....	37
3.5.3 Management bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) .....	38
3.6 Organizační struktura .....	39
4 Analýza mzdového účetnictví konkrétní firmy .....	40
4.1 Mzdové účetnictví v roce 2009 .....	40
4.1.1 Rozvrh nerovnoměrně rozvržené pracovní doby .....	40
4.1.2 Výpočet mzdy dělníka .....	42
4.1.3 Rozvrh rovnoměrně rozvržené pracovní doby .....	43
4.1.4 Výpočet mzdy THP .....	45
4.1.5 Celkové mzdové náklady .....	45
4.2 Mzdové účetnictví v roce 2010 .....	45
4.2.1 Rozvrh nerovnoměrně rozvržené pracovní doby .....	46
4.2.2 Výpočet mzdy dělníka .....	47
4.2.3 Rozvrh rovnoměrně rozvržené pracovní doby .....	49
4.2.4 Výpočet mzdy THP .....	50
4.2.5 Celkové mzdové náklady .....	51
4.3 Srovnání roku 2009 a 2010 .....	51
4.3.1 Srovnání mezd dělníků .....	51
4.3.2 Srovnání mezd technicko-hospodářských pracovníků .....	54
4.3.3 Srovnání celkových mzdových nákladů .....	54

5 Závěr.....	55
Seznam literatury.....	56
Seznam zkratek.....	58
Seznam tabulek	
Seznam grafů	
Seznam schémat	
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
Seznam příloh	



# 1 Úvod

Mzdové účetnictví je jedno z klíčových činností podniku. Jedná se o činnost, která je v neustálém vývoji. Tuhle oblast do značné míry reguluje stát, a to prostřednictvím platné legislativy, kterou jsou firmy povinné dodržovat. Platná legislativa se v tomto sektoru neustále mění. Například můžeme uvést, že výpočet mezd ještě před časem nepracoval s pojmem super hrubá mzda. Nyní se opět mluví o odklonění od super hrubé mzdy a znovu by se výpočet vrátil k tomu, že mzda bude počítána z jednoho základu, kterým by byla hrubá mzda. Firmy jsou nuceny tyto legislativní změny neustále sledovat a akceptovat je.

V současné době je také hodně probírána problematika sazby daně, která je odváděna ze mzdy, výše sociálního pojištění a výše zdravotního pojištění. Tímto problémem se zabývá příslušná legislativa. I když jsou tyto sazby v posledních letech skoro na stejné výši, je to hodně diskutovaný problém, jelikož se jedná o peníze, které jsou odváděny státu, správě sociálního zabezpečení a příslušné zdravotní pojišťovně. Protože se v poslední době snižují mzdy je to pro hodně občanů velký zásah do peněz. Jelikož jsou tyto tři položky stanovené zákonem, musejí být každý měsíc odváděny ze mzdy.

Autorka tuto problematiku shledává jako velice zajímavou. Proto si jako téma své práce vybrala mzdové účetnictví v konkrétní firmě. Jako firmu si zvolila ALPINE Bau CZ, s.r.o., a to z toho důvodu, že vzhledem ke své velikosti mzdové účetnictví neoutsoringuje.

Autorka si klade za cíl v této práci analyzovat výpočty mezd zvolených pracovníků a celkové mzdové náklady ve firmě ALPINE Bau CZ, s.r.o., provést srovnání výpočtů těchto mezd v roce 2009 a 2010 v důsledku zvýšení hodinového tarifu nebo měsíční mzdy, a dále provést srovnání celkových mzdových nákladů ve stejných letech.

V kapitole mzdové účetnictví autorka čtenáře seznámí se základními pojmy, jako je například (mzdové účetnictví, mzda, plat a další), s platnou legislativou, která tuto problematiku ovlivňuje (např. zákon č.563/1991 Sb.,o účetnictví), s algoritmy pro výpočet čisté mzdy a výpočet povinných odvodů ze mzdy (daně, sociální pojištění, zdravotní pojištění) a s mnoha dalšími pojmy, jako například (hrubá mzda, super hrubá mzda, příplatky, prémie a další), které s touto problematikou souvisejí.

V kapitole charakteristika konkrétní firmy autorka nastíní základní informace o společnosti, její zajímavou historii a fungování, a dále konkrétní mzdy jaké ve společnosti existují.

V kapitole analýza mzdového účetnictví konkrétní firmy autorka popíše pracovní rozvrhy pro zaměstnance firmy ALPINE Bau CZ, s.r.o., dále vypočítá mzdy vybraných pracovníků ve firmě a porovná tyto mzdy v roce 2009 a 2010.

## 2 Mzdové účetnictví

### 2.1 Základní pojmy

Poté než se přejde k dalším částem bakalářské práce, je nutné si nejprve vyjasnit základní terminologii, se kterou se bude i nadále pracovat.

#### Účetnictví – obecně

Definicí o účetnictví je celá řada, proto jsou zde uvedeny pouze některé příklady:

*„Účetnictví je činnost vedoucí k zjištění stavu a změn majetku a jeho zdrojů, výsledku hospodaření za určité období. Umožňuje kontrolu hospodaření,“ (Co je...,2012)*

*„Účetnictví je nezbytným nástrojem pro sledování majetku a výsledků hospodaření každé firmy či organizace. Je nezbytným prostředkem pro řízení podniku a činění strategických rozhodnutí,“ (Vedení...,2011)*

*„Účetnictví je vědní obor, který měří hospodářské operace a jejich ekonomické důsledky. Smyslem je poskytování ekonomických informací potřebných pro ekonomické rozhodování.“ (Procházka, 2000, s.7)*

Účetnictví by vždy mělo poskytovat informace o:

- stavu majetku, závazků a jejich pohybu – podnikatel by měl mít informace o stavu svých peněžních prostředků. Je také důležité, aby byl seznámen s přehledem o tom, kolik Kč dluží svým dodavatelům a naopak kolik Kč má dostat zaplacené od svých odběratelů,
- výnosech, nákladech a hospodářském výsledku – při podnikání je důležité mít přehled o výši svých peněžních prostředků, které byly do podnikání vloženy. Dále je také velmi důležité, mít informace o dosažených výsledcích v podnikání, aby bylo jasné, zda se vyplatí i nadále provozovat podnikatelskou činnost.

Účetnictví by mělo plnit určité funkce:

- udávat informace pro potřeby podnikatele při rozhodování a řízení,
- poskytovat důkazní prostředky při vedení soudních sporů (věřitel a dlužník),
- zjišťovat důležité informace pro účely daňové,
- umožnit kontrolu o stavu majetku a závazků,
- poskytovat informace o hospodaření. (Holá, Znebejánková, 2008)

## **Mzdové účetnictví**

Mzdové účetnictví je specifický obor účetnictví, který je velmi náročný na ucelenou oblast mzdové agendy. Jsou zde zahrnuty srážky a odvody měsíčních záloh na daň z příjmů ze závislé činnosti místně příslušnému správci daně. Dále jsou to srážky sociálního pojištění, které jsou odváděny správě sociálního zabezpečení a srážky zdravotního pojištění, které jsou odváděny příslušné zdravotní pojišťovně. Musí se zde také zahrnout i zúčtování daňových záloh. (Vybíhal a kol., 2009)

## **Mzda**

*„Mzda má obvykle povahu peněžitého plnění, ale zákon připouští, aby byla poskytována i jako plnění nepeněžité hodnoty (naturální mzda).“* (Šubrt a kol., 2011, s. 96). Mzda bývá nejčastěji stanovena buď v kolektivní smlouvě, nebo v pracovní smlouvě, nebo také ve smlouvě individuální. Zaměstnavatel může stanovit mzdu určitým mzdovým výměrem nebo vnitřním předpisem. Mzda musí vždy být stanovena písemně před výkonem práce, za kterou zaměstnanci přísluší. Pokud není mzda zaměstnance pevně stanovena ve vnitřním mzdovém předpisu nebo v kolektivní smlouvě, musí být sjednána individuálně nebo určena písemně předem stanoveným mzdovým výměrem od zaměstnavatele. Mzdový výměr musí být dán zaměstnanci v den jeho nástupu do práce. (Šubrt a kol., 2012)

V praxi rozlišujeme různé druhy mezd:

- časovou,
- úkolovou,
- podílovou,
- smíšenou.

## **Plat**

Plat je určitá peněžítá hodnota, která je poskytovaná za práci zaměstnanci od zaměstnavatele, kterým může být:

- stát,
- státní fond,
- územní samosprávný celek,
- příspěvková organizace,
- školská právnická osoba. (Vybíhal a kol., 2009)

Zaměstnavatel vždy musí vydat zaměstnanci platový výměr v písemné podobě, a to v den, kdy zaměstnanec nastupuje do práce. Jsou zde informace o platové třídě a platovém stupni, o výši tarifu a o výši pravidelně měsíčně poskytovaných složek platu. Každá změna těchto údajů musí být zaměstnanci sdělena písemně (buď změnou stávajícího platového výměru nebo vydáním výměru nového), a to vždy se zdůvodnění. Tato změna ovšem platí nejpozději v den, kdy své nabývá účinnosti. (Šubrt a kol., 2012)

## Mzda a plat

Mzda a plat se vyplácí podle „*složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.*“ (Vybíhal, 2009, s. 83). Mzdou či platem mohou být i doplatky k této mzdě či platu. Vždy jsou to doplatky do minimální mzdy, nebo do úrovně zaručené mzdy, a také to mohou být doplatky při převedení na práci odlišnou. (Šubrt a kol., 2012)

Mzda a plat bývá v běžném životě často zaměňována a nesprávně používána. Člověk, který bere mzdu často tvrdí, že bere plat a naopak. Proto si autorka klade za cíl na tomto místě jasně vymezit a rozlišit oba pojmy.

**Tabulka 2.1**

### Rozdíl mezi mzdou a platem

MZDA	PLAT
- zákon č. 262/2006 Sb., zákon práce (ZPr)	
<ul style="list-style-type: none"><li>• je poskytován v podnikatelské sféře</li><li>• jsou stanoveny minimální mzdové tarify</li><li>• zaměstnanec dostává mzdový výměr</li><li>• jednotlivé složky mzdy jsou upraveny zákonem:<ul style="list-style-type: none"><li>- příplatek za práci přes čas</li><li>- příplatek za práci ve svátek</li><li>- příplatek za noční práci</li><li>- příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí aj.</li></ul></li></ul> <p>(příplatky může zaměstnavatel také rozlišit)</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• je poskytován v rozpočtové sféře</li><li>• zaměstnanci jsou zařazováni do platových tříd</li><li>• zaměstnanec dostává platový výměr</li><li>• jednotlivé složky platu jsou stanoveny zákonem:<ul style="list-style-type: none"><li>- příplatek za vedení</li><li>- příplatek za zastupování</li><li>- příplatek za noční práci</li><li>- příplatek za práci v sobotu a v neděli</li><li>- hodnostní příplatek, osobní příplatek, aj.</li></ul></li></ul>

Zdroj: Holá, K., Znebejánková J. *Maturitní otázky – Účetnictví*, 2008. s. 103

## Minimální mzda

„*Minimální mzda platí jako jediná mzdová veličina pro zaměstnance v organizacích podnikatelské sféry, v nichž se uplatňuje kolektivní vyjednávání o mzdách.*“ (Minimální...,2012)

Mzda, plat a nyní ani odměna, které vyplývají z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, nikdy nesmí být nižší než minimální mzda. „*Minimální mzda je nejnižší přípustná*

*výše odměny, kterou je povinen zaměstnavatel poskytnout za práci zaměstnanci.“*  
(Minimální...,2012)

*„Minimální mzda má ve vztahu k zaměstnancům a zaměstnavatelům dvě základní funkce:“*  
(Minimální...,2012)

- **sociálně-ochranná funkce** - minimální mzda má za úkol chránit zaměstnance před chudobou a umožnit jim žít na skromné úrovni hmotných statků a sociálních kontaktů. Zaměstnavatelům by měla tato sociálně-ochranná funkce minimální mzdy zaručit rovné podmínky při mzdové konkurenci (měla by zabránit mzdovému podplácení zahraničních i domácích pracovních sil), (Minimální...,2012)
- **„ekonomicko-kriteriální funkce** - minimální mzdy vytváří předpoklady pro příjmovou motivaci občanů k vyhledávání, přijetí a vykonávání pracovní činnosti, tj. pro zvýhodnění zaměstnanců prostřednictvím pracovního příjmu vůči osobám se sociálním příjmem. Pro zaměstnavatele představuje minimální mzda nejnižší úroveň nákladů na mzdy zaměstnanců.“ (Minimální...,2012)

## Tabulka 2.2

### Minimální mzda

při týdenní pracovní době 40 hodin

pro zaměstnance odměňované hodinovou mzdou (platem)	48,10 Kč/hod.
pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou (platem)	8 000 Kč

Zdroj: Šubrt, B. a kol. *Abeceda mzdové účetní*, 2012. s. 564

## 2.2 Základní legislativní rámec

### 2.2.1 Zákon o účetnictví

#### Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví

Zákon o účetnictví se vztahuje na:

- „ *právnícké osoby, která mají sídlo na území České republiky,*
- *zahraniční osoby, pokud na území České republiky podnikají nebo provozují jinou činnost podle zvláštních právních předpisů,*

- *organizační složky státu podle zvláštního právního předpisu,*
- *fyzické osoby, které jsou jako podnikatelé zapsány v obchodním rejstříku,*
- *ostatní fyzické osoby, které jsou podnikateli, pokud jejich obrat podle zákona o dani z přidané hodnoty, včetně plnění osvobozených od této daně, jež nejsou součástí obratu, v rámci jejich podnikatelské činnosti přesáhl za bezprostředně předcházející kalendářní rok částku 25 000 000 Kč, a to do prvního dne kalendářního roku,*
- *ostatní fyzické osoby, které vedou účetnictví na základě svého rozhodnutí,*
- *ostatní fyzické osoby, které jsou podnikateli a jsou účastníci sdružení bez právní subjektivity podle zvláštního právního předpisu pokud, alespoň jeden z účastníků tohoto sdružení je osobou uvedenou výše,*
- *ostatní fyzické osoby, kterým povinnost vedení účetnictví ukládá zvláštní právní předpis.“ (Zákon č. 563/1991 Sb., 2010, s.2)*

Účetní jednotky účtují o nákladech, výnosech a výsledku hospodaření, dále o stavu a pohybu majetku a závazků, a o jiných aktivech či pasivech. Při vedení účetnictví jsou účetní jednotky povinny dodržovat směrnou účetní osnovu, uspořádat a označit položky účetní závěrky. Pokud není zákonem stanoveno jinak, je účetní jednotka povinna vést účetnictví v plném rozsahu. Účetnictví může být také vedeno ve zjednodušeném rozsahu. Do účetnictví patří také účetní doklady, které musí obsahovat označení účetního dokladu, účetní případ a jeho strany, peněžní vyjádření, měrnou jednotku nebo množství a datum vyhotovení dokladu. Nedílnou součástí účetnictví je účetní závěrka, která obsahuje rozvahu a výkaz zisku a ztráty. (Zákon č. 563/1991 Sb., 2010)

## 2.2.2 Zákoník práce

### **Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**

Pracovně právní vztahy, které mají určité zásady jsou vymezeny v zákoníku práce. Postavení zaměstnance musí být chráněno, pracovní podmínky, které jsou bezpečné a uspokojivé, spravedlivá odměna, výkon práce v souladu se zájmy zaměstnance, rovné a spravedlivé zacházení a zákaz diskriminace. Pracovní poměr vzniká na základě smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a je stanoven buď na dobu určitou nebo neurčitou. Ještě před uzavřením pracovní smlouvy musí zaměstnavatel seznámit zaměstnance s právy a povinnostmi vyplývající z pracovní smlouvy, a také s pracovními podmínkami. (Spirit, 2001)

*„V pracovní smlouvě je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem dohodnout druh práce, na který je zaměstnanec přijímán, místo výkonu práce (obec a organizační jednotku nebo jinak určené místo), den nástupu do práce.“* (Spirit, 2001, s. 39) V pracovní smlouvě, může být také dohodnuta zkušební doba, která činí 3 měsíce. Pracovní smlouva musí být vždy uzavřena písemně. *„Jestliže zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupí do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne neuvědomí zaměstnavatele o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.“* (Spirit, 2001, s. 47) Ode dne, kdy pracovní poměr vznikl, musí zaměstnavatel zaměstnanci přidělovat pouze práci, která je uvedena v pracovní smlouvě, platit mzdu za vykonanou práci, vytvořit podmínky, které budou úspěšné pro plnění pracovních úkolů. Podmínky uvedené v kolektivní nebo individuální smlouvě, nebo podmínky stanové právními předpisy musí zaměstnavatel dodržovat také. Naopak zaměstnanec musí podle pokynů zaměstnavatele vykonávat práci osobně podle pracovní smlouvy v předem stanovené pracovní době a dodržovat pracovní kázeň. Délka pracovní doby je stanovena minimálně na 40 hodin týdně. Po nástupu do práce je zaměstnanec povinen se seznámit v platném pracovním řádem u zaměstnavatele, s právními předpisy a vše při své práci dodržovat. Dále je nutné, aby byl zaměstnanec seznámen s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy. (Spirit, 2001)

Druhou stranou pracovního poměru je také jeho skončení. Pracovní poměr může být rozvázán výpovědí, dohodou, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době. Jestliže je pracovní poměr uzavřen na dobu určitou, končí uplynutím dohodnuté doby.

## **2.2.3 Zákon o daních z příjmů FO**

### **Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů**

Poplatník daně z příjmů fyzických osob je fyzická osoba a dále to mohou být poplatníci, kteří mají na území České republiky bydliště.

*„Předmětem daně fyzických osob jsou:*

- *příjmy ze závislé činnosti a funkční požitky (§6),*
- *příjmy z podnikání a z jiné samostatné výdělečné činnosti (§7),*
- *příjmy z kapitálového majetku (§8),*
- *příjmy z pronájmu (§9),*
- *ostatní příjmy (§10).“* (Zákon č. 586/1992 Sb., 2011)

Daň z příjmů fyzických osob je počítána ze základu daně, který je tvořen součtem §6 až §10. Příjmy, které jsou osvobozeny od daně nejsou do základu daně připočítávány.

Do příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků jsou zahrnuty příjmy ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního poměru, dále příjmy, které náleží členům družstva, jednatelům či společníkům, a také jsou zde odměny pro členy statutárních orgánů.

Příjmy z podnikání a z jiné samostatné výdělečné činnosti zahrnují jak příjmy zemědělské výroby, lesního a vodního hospodářství, tak i příjmy ze živnosti nebo příjmy z jiného podnikání. V §7 jsou uvedeny i podíly společníků veřejné obchodní společnosti a komplementářů.

Příjmy z kapitálového majetku jsou velmi obsáhlé, zahrnují spoustu příjmů. Tyto příjmy mohou být podíly na zisku u akciové společnosti, u společnosti s ručením omezeným, u komanditní společnosti nebo také podíly na zisku z členství v družstvu. Dalším kapitálovým výnosem jsou podíly tichého společníka, který se účastní podnikání, nebo různé úroky, výhry či výnosy z vkladů na vkladních knížkách. Jinou skupinou, patřící do §8 jsou dávky penzijního připojištění nebo plnění soukromého životního pojištění. Dále jsou zde uvedeny úroky a jiné výnosy z poskytnutých úvěrů či půjček.

Příjmy z pronájmu jsou zase naopak poměrně malou skupinou, do které patří pouze příjmy z pronájmu movitých nebo nemovitých věcí.

Do §10, tedy do ostatních příjmů, jsou zahrnuty všechny příjmy, které nebyly uvedeny v předcházejících §6 až §9. Jako příklad jsou uvedeny (Zákon č. 586/1992 Sb., 2011) „*příjmy z příležitostných činností nebo z příležitostného pronájmu movitých věcí, včetně příjmů ze zemědělské výroby, která není provozována podnikatelem (samostatně hospodařícím rolníkem)*“ (Zákon č. 586/1992 Sb., 2011) nebo „*příjmy z převodu vlastní nemovitosti, bytu nebo nebytového prostoru nebo spoluvlastnického podílu na nich, movité věci, cenného papíru s výjimkou státních dluhopisů, které mohou podle emisních podmínek nabývat výhradně fyzické osoby, a příjmy plynoucí jako protiplnění menšinovým akcionářům při uplatnění práva hlavního akcionáře na výkup účastnických cenných papírů podle zvláštního právního předpisu s výjimkou uvedenou v § 4.*“ (Zákon č. 586/1992 Sb., 2011)

## **2.3 Výpočet, účtování, vyplacení a zdanění mzdy**

### **2.3.1 Slovní vyjádření výpočtu mzdy**

Při výpočtu čisté mzdy, respektive mzdy k výplatě, se vždy vychází z hrubé mzdy. Hrubou mzdu vynásobíme koeficientem 1,34 a tím je získán super hrubý příjem. Ze super hrubého příjmu vznikne základ daně, který se musí zaokrouhlit na celé stovky nahoru. Ze základu daně je poté vypočítána záloha na daň a to ve výši 15%. Od zálohy na daň se mohou odečíst slevy na dani, a to v případě, že zaměstnanec podepsal Prohlášení poplatníka o dani z příjmů FO. Poté vzniká daň po slevách, od které je možné odečíst daňové zvýhodnění na děti. Po všech těchto úpravách vzniká výsledná záloha na daň nebo daňový bonus.



Další část výpočtu zahrnuje výpočet sociálního pojištění ve výši 6,5% a zdravotního pojištění ve výši 4,5%, které se obojí vypočítá z hrubé mzdy.

Pokud jsou vypočítány všechny zákonné odečty, může se přejít k výpočtu čisté mzdy. Čistá mzda je počítána tak, že od hrubé mzdy odečteme sociální pojištění, zdravotní pojištění a výslednou zálohu na daň, nebo pokud nám vznikne daňový bonus, tak ten je přičten.

Mzda k výplatě je počítána, pokud zde nejsou nějaké ostatní srážky ze mzdy, nebo nevzniká nárok na náhradu za pracovní neschopnost. Náhrada za pracovní neschopnost se k čisté mzdě připočítává a ostatní srážky naopak odečítají.

### 2.3.2 Algoritmus výpočtu mzdy

#### HRUBÁ MZDA

Super hrubý příjem

koeficient 1,34 z hrubé mzdy

#### ZÁKLAD DANĚ

zaokrouhlen na celé 100 nahoru

#### ZÁLOHA NA DAŇ (podle §38 h)

15 % ze zaokrouhleného ZD

- slevy na dani (podle § 35 ba)

#### DAŇ PO SLEVÁCH

- daňové zvýhodnění (podle § 35 c,d)

#### VÝSLEDNÁ ZÁLOHA NA DAŇ/ DAŇOVÝ BONUS

#### SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ

6,5% z hrubé mzdy

#### ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

4,5% z hrubé mzdy

**ČISTÁ MZDA** = Hrubá mzda – SP – ZP – výsledná záloha na daň/ daňový bonus

+ náhrada za pracovní neschopnost

-ostatní srážky (spoření, alimenty, úvěr)

#### MZDA K VÝPLATĚ

### 2.3.3 Účtování mezd

#### Schéma 2.1

##### Schéma účtu zaměstnanci

Zaměstnanci	
<ul style="list-style-type: none"><li>• výplata mzdy</li><li>• daň z příjmů</li><li>• platba sociálního pojištění</li><li>• platba zdravotního pojištění</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• hrubé mzdy</li><li>• náhrada za pracovní neschopnost</li></ul>

Zdroj: vlastní zpracování

#### Schéma 2.2

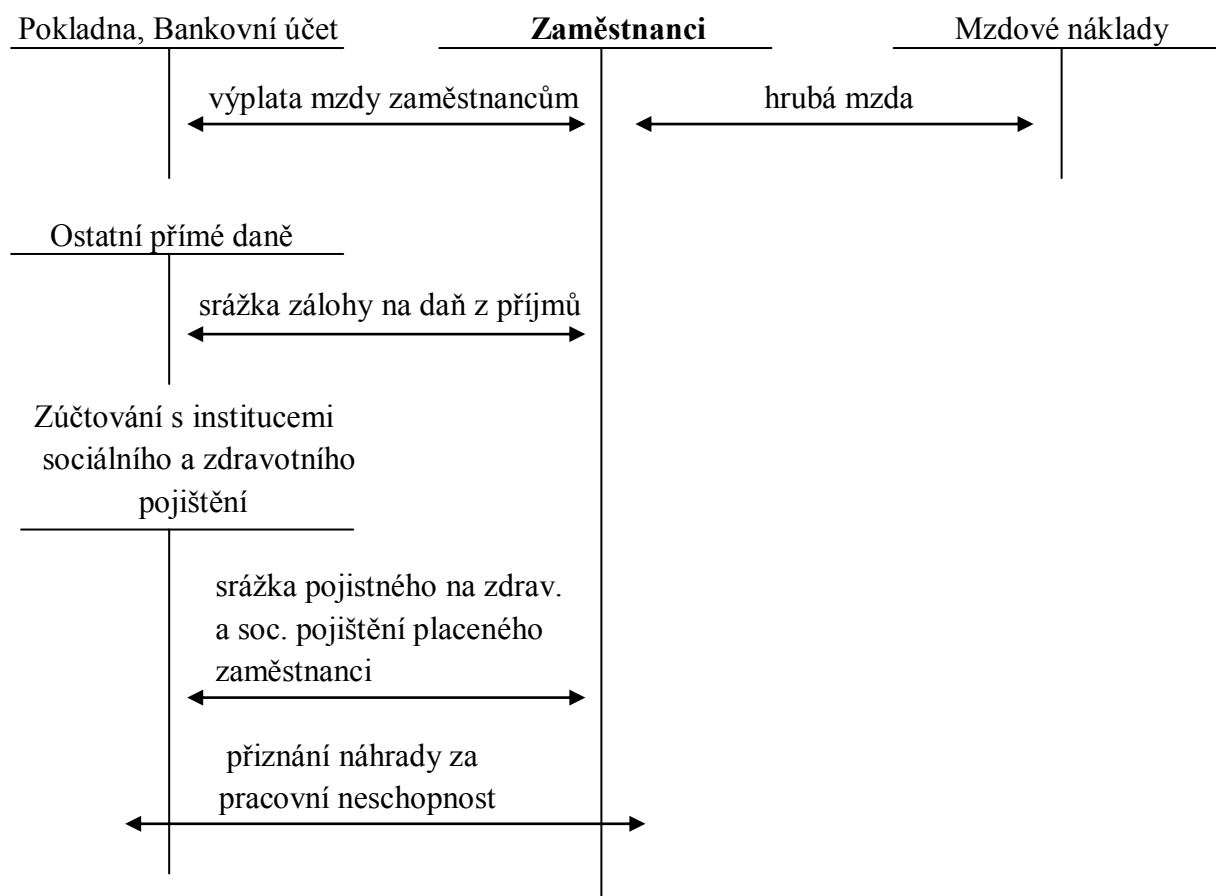
##### Schéma účtu zúčtování s institucemi sociálního a zdravotního zabezpečení

Zúčtování s institucemi sociálního a zdravotního zabezpečení	
<ul style="list-style-type: none"><li>• nárok zaměstnanců na náhradu za pracovní neschopnost</li><li>• platba pojištění institucím</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• předpis pojištění</li></ul>

Zdroj: vlastní zpracování

**Schéma 2.3**

### Účtování mezd



Zdroj: vlastní zpracování

#### 2.3.4 Vyplácení

Výplata mzdy může být zaměstnanci poskytnuta buď na jeho bankovní účet, tzn. že zaměstnanec při nástupu do zaměstnání vypíše potřebný interní dokument, který obsahuje číslo účtu a kód banky, na který bude převáděna mzda/plat.

Nebo v hotovosti, což probíhá takovým způsobem, že se zaměstnanec ve stanovený výplatní termín osobně dostaví na příslušné oddělení, kde proti podpisu mu bude vyplacena příslušná mzda/plat. Pokud se ze závažných důvodů nemůže dostavit osobně, existuje možnost, že může osobě, které důvěřuje, napsat plnou moc a tato osoba za něj může proti podpisu převzít mzdu/plat.

Poslední možností vyrovnání se ze zaměstnancem, které již v dnešní době není uplatňováno, jsou naturální dávky. Například krachující družstvo, které nemá dostatečné finanční prostředky na vyplacení zaměstnanců, místo finančního honoráře nabídne v odpovídací hodnotě vepřové maso, obilí, apod.

Zaměstnavatel je povinen dát zaměstnanci písemné vyúčtování mzdy, ze kterého je zřejmá výše a druh jednotlivých složek mzdy a také výše a druh provedených srážek.

### 2.3.5 Zdanění mezd

Způsob jakým je mzda zaměstnance zdaněna závisí na tom, zda má poplatník u plátce podepsáno Prohlášení.

Pokud zaměstnanec nepodepsal Prohlášení, například z důvodu toho, že má Prohlášení podepsáno již u jiného zaměstnavatele, tak pro způsob zdanění je rozhodující výše hrubé mzdy. Pokud zaměstnance Prohlášení podepsal (nesmí být podepsán u více plátců současně), tak plátce stanoví základ daně ze všech příjmů a vybere zálohu na daň, která je ve výši 15%. (Šubrt a kol., 2012)

#### Výpočet měsíční daňové povinnosti

*„Základem daně jsou příjmy (úhrn všech příjmů vyplacených jedním plátcem) ze závislé činnosti a funkčních požitků, zvýšené o částku odpovídající pojistnému na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistnému na všeobecné zdravotní pojištění, které je z těchto příjmů povinen platit zaměstnavatel. Základ daně pro výpočet zálohy na daň se zaokrouhlí nahoru na celé koruny do 100 Kč základu daně a na celé 100 Kč u základu daně nad 100 Kč. Z takto stanoveného základu daně se vypočte měsíční záloha na daň ve výši 15%.“ (Šubrt, 2011, s. 225)*

#### Poplatník, který podepsal Prohlášení a je bez vyživovaných dětí

Zaměstnanci se k určité hrubé mzdě připočte pojistné placené zaměstnavatelem a z toho vznikne základ daně. Ze základu daně je poté vypočítána záloha na daň ve výši 15%. Zaměstnanec může uplatňovat slevy na dani podle § 35 ba. Po odečtení slev vzniká konečná záloha na daň.

#### Poplatník, který podepsal Prohlášení a vyživuje děti

Zaměstnanci se k určité mzdě připočte pojistné, které je hrazené zaměstnavatelem a z těchto dvou položek vzniká základ daně. Z výsledného základu daně je vypočítána záloha na daň ve výši 15%. Zaměstnanec podepsal Prohlášení, a proto uplatňuje slevy na dani podle § 35 ba. Po odečtu slev na dani vzniká záloha na daň po slevě, od které lze odečíst daňové zvýhodnění, jelikož zaměstnance vyživuje děti. Po odečtu daňového zvýhodnění vzniká konečná záloha na daň nebo daňový bonus.

**Poplatník, který nepodepsal Prohlášení a má příjem nad 5 000 Kč**

Zaměstnanci, který má příjem nad 5 000 Kč se k hrubé mzdě připočte pojistné placené zaměstnavatelem a z toho vznikne základ daně, ze kterého je vypočítána záloha na daň ve výši 15%. Protože zaměstnanec nepodepsal Prohlášení, nemohou být uplatněny slevy na dani.

**Poplatník, který nepodepsal Prohlášení a má příjem do 5 000 Kč**

U zaměstnance jehož příjem je do 5 000 Kč se k hrubé mzdě připočítá pojistné, které je placené zaměstnavatelem. Z toho vzniká samostatný základ daně, ze kterého se uplatní daň srážková, také ve výši 15%. Jelikož zaměstnanec nepodepsal Prohlášení, nemohou být uplatněny slevy na dani. (Šubrt a kol., 2012)

**Tabulka 2.3****Slevy na dani podle § 35 ba pro zdaňovací období 2012 (v Kč)**

Druhy slev	Měsíčně	Ročně
• sleva na poplatníka	2 070	24 840
• sleva na manžela/manželku	---	24 840
• sleva na pobírání invalidního důchodu pro invaliditu prvního nebo druhého stupně	210	2 520
• sleva na pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně	420	5 040
• sleva pro držitele průkazu ZPT/P	1 345	16 140
• sleva na studenta	335	4 020

Zdroj: vlastní zpracování

**Tabulka 2.4****Daňové zvýhodnění podle § 35 c,d (v Kč)**

Druhy zvýhodnění	Měsíčně	Ročně
• daňové zvýhodnění na 1 dítě	1 117	13 404

Zdroj: vlastní zpracování

**Tabulka 2.5**

**Výše daňového bonusu (v Kč)**

Období	Minimum	Maximum
• rok	100	60 300
• měsíc	50	5 025

Zdroj: vlastní zpracování

### **2.3.6 Základní pojmy u výpočtu mzdy**

#### **Hrubá mzda**

Hrubá mzda zaměstnance je tvořena ze dvou základních složek a to mzda za odpracovaný čas a mzda za neodpracovaný čas.

Mzda za odpracovaný čas je dále rozdělena na:

- složku pevnou,
- složku pohyblivou.

Pevná složka je tvořena základní mzdou - časovou, podílovou, úkolovou nebo měsíční.

Pohyblivá složka zahrnuje příplatky, prémie a odměny, osobní ohodnocení a podíly na zisku. (Holá, Znebejánková, 2008)

#### **Super hrubá mzda**

Z jiného pohledu znamená super hrubá mzda základ daně, ze které se zaměstnanci počítá záloha na daň. Super hrubá mzda je počítána koeficientem 1,34% z hrubé mzdy.

#### **Příplatky**

Příplatky mohou být rozděleny na:

- příplatek za práci přesčas,
- náhrada mzdy za svátek,
- příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
- příplatek za noční práci,
- příplatek za práci v sobotu a v neděli.

Jestliže zaměstnanec pracuje přesčas, náleží mu mzda v takové výši, kterou by dostal, kdyby stejnou práci vykonával v předem stanovené pracovní době, a navíc by dostal příplatek

(zvýhodnění) za to, že tu práci vykonával v nestandardních pracovních podmínkách, tedy přesčas. Příplatek musí být nejméně 25% průměrného výdělku.

Pokud zaměstnanec pracuje ve svátek, přísluší mu dosažená mzda a náhradní volno, které odpovídá rozsahu práce konané ve svátek.

Za noční práci náleží zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10% průměrného výdělku, i když jde v kolektivní smlouvě stanovit i jinou výši daného příplatku.

Za práci konanou v sobotu nebo v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek, který by měl činit nejméně 10% průměrného výdělku. (Šubrt a kol., 2012)

### **Prémie a odměny**

*„O prémii hovoříme tehdy, jsou-li stanovena přesná pravidla pro vyplacení určité peněžité částky (části mzdy) na základě splnění předem stanovených měřitelných ukazatelů práce (produktivita, kvalita, hospodárnost, dodržení termínu aj.). (Fetter, 2010)*

*Naproti tomu, o (mimořádné) odměně hovoříme tehdy a tam, kde není možno stanovit jednoznačný a měřitelný ukazatel (kriterium) hodnocení práce. Výši případné odměny, ani to, zda mu vůbec bude přiznána a vyplacena, tedy zaměstnanec předem neví, zatímco podmínky pro získání prémie nebo jiného podobného bonusu zjistí ve smlouvě (své individuální pracovní smlouvě či v kolektivní smlouvě) nebo ve mzdovém, prémiovém řádu (vnitřním předpisu) zaměstnavatele.“ (Fetter, 2010)*

### **Osobní ohodnocení**

Je speciální složkou hrubé mzdy, které nemůže být nárokováno po zaměstnavateli, je jenom na něm, zda nám ho dá či nikoli.

### **Srážky ze mzdy**

Srážky ze mzdy se mohou rozdělit na dvě skupiny a to:

- zákonné srážky,
- ostatní srážky.

Pokud je hovořeno o zákonných srážkách, tak je zde zahrnuta záloha na daň z příjmů, sociální pojištění a zdravotní pojištění. Tyto srážky jsou takového typu, že je mzdová účetní může srazit zaměstnanci, aniž by jí k tomu dal patřičný souhlas.

Ostatní srážky mohou být sraženy ze mzdy pouze tehdy, jestliže zaměstnanec uzavřel příslušnou dohodu o srážkách ze mzdy. Ostatní srážky mohou být například výživné, spoření, pojištění.

## **Zaměstnanecké benefity**

*„Vedle pohyblivé části platu, závislé na kvalitě a množství odvedené práce, využívá stále více zaměstnavatelů nejrůznější benefity – zaměstnanecké výhody, jež mají v zaměstnanci vzbudit pocit sounáležitosti s firmou a snahu odvádět pro ni co nejlepší práci. Význam poskytování benefitů je několikery. Z ekonomického hlediska jde o možnost úspory mzdových nákladů s ohledem na daňové a odvodové úlevy, zvýhodnění.“ (Pelc, 2009, s. 12)*

Členění zaměstnaneckých benefit podle daňové a odvodové výhodnosti:

- *„mimořádně výhodné,*
- *benefity s dílčí výhodností.“ (Pelc, 2009, s. 13, 14)*

V této části bakalářské práce jsou zmíněny pouze benefity, které souvisejí z konkrétní firmou.

### **Služební auto sloužící i pro soukromé účely**

Jde o situace, kdy zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci služební vozidlo nejen pro služební, ale také pro soukromé účely. Poskytování služebního auta, i pro soukromé účely, je velmi rozšířený a oblíbený druh benefitu. Je poskytován zejména u pracovníků na řídicích pozicích.

*„Takto poskytovaná nepeněžní výhoda se oceňuje pro daň z příjmů jako příjem zaměstnance částkou ve výši 1% ze vstupní ceny vozidla v kalendářním měsíci (i v započatém), tj. 12%, pokud je vozidlo takto poskytnuto celý kalendářní rok. Částka příjmu musí činit za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla nejméně 1 000 Kč. To se prakticky týká motorových vozidel se vstupní cenou pod 100 000 Kč.“ (Pelech, 2012, s. 20)*

### **Příspěvek zaměstnavatele na stravování**

Jedná se o příspěvek na stravování prostřednictvím stravenek, které jsou poskytovány až do výše 55% ceny jídla, maximálně to ovšem může být 70% stravného pro zaměstnance na služební cestě od 5 až do 12 hodin.

## **2.4 Specifické situace**

### **2.4.1 Dovolená**

*„Placená dovolená patří mezi nejvýznamnější nároky zaměstnanců z pracovního poměru. Rozeznáváme několik druhů dovolené:*

- *dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část,*
- *dovolená za odpracované dny,*
- *dodatková dovolená.“ (Šubrt, 2012, s. 73)*



Nejvíce rozšířená je dovolená za kalendářní rok nebo za část roku, jestliže tento pracovní poměr netrval celý rok. Na dovolenou má nárok každý zaměstnanec, „*který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něj práci alespoň 60 dnů (směn) v kalendářním roce.*“ (Šubrt, 2012, s. 74) Další kritérium je odpracovaný den, ve kterém zaměstnanec pracoval více než polovinu směny. Za výkon určité práce je také považována náhradní doba, kdy zaměstnanec nepracuje, jako například mateřská dovolená, různé překážky v práci, svátek, dovolená, náhradní volno a další.

*„Pokud pracovní poměr netrval celý rok, má zaměstnanec nárok na poměrnou část dovolené, a to za každý celý kalendářní měsíc trvání pracovního poměru ve výši jedné dvanáctiny (resp. i za měsíc, v němž zaměstnanec mění zaměstnání).“* (Šubrt, 2012, s. 74)

Doba dovolené je nejméně 4 týdny. Pokud zaměstnanec pracuje v tzv. podnikatelské sféře a je odměňován mzdou, má nárok na prodloužení dovolené. Tento problém je ujednáán v kolektivní smlouvě, ve smlouvě individuální nebo ve vnitřním předpisu. Dovolená nemusí být prodloužena jen o celé týdny, ale mohou to být pouze dny. Nikde není dáno, že všichni zaměstnanci musí mít stejnou délku dovolené, ta může být stanovena rozdílně, ale musí zde být zachovány zásady rovnosti a zákaz diskriminace. Jestliže zaměstnanec pracuje ve veřejných službách a správě a je odměňován platem, tak jeho dovolená je prodloužena pouze o jeden týden stanovený přímo zákonem. Pedagogičtí pracovníci a akademičtí pracovníci vysokých škol mají délku dovolené přímo stanovenou a to na 8 týdnů.

Pokud zaměstnanci nevznikl nárok na dovolenou za kalendářní rok nebo na její poměrovou část, protože u zaměstnance nepracoval alespoň 60 dnů, má nárok na dovolenou za odpracované dny. Za každých 21 dnů, které zaměstnanec odpracoval, mu náleží dovolená ve výši jedné dvanáctiny.

Zaměstnancům, kteří pracují v podzemní nebo mají obzvlášť těžkou práci, tak nárokují dodatkovou dovolenou, které je v délce jednoho týdne. Tato dovolená je i u zaměstnanců pracujících v tropických, nebo v jinak zdravotně obtížných oblastech.

*„Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel, a to rozvrhem čerpání dovolené, podle kterého by měl zabezpečit zaměstnancům vyčerpání dovolené zpravidla vcelku a do konce roku.“* (Šubrt, 2012, s. 78). Pokud zaměstnavatel stanoví rozvrh čerpání dovolené musí vycházet jak ze svých zájmů, tak se ze zájmů zaměstnance. Jestliže je dovolená poskytována po částech, tak alespoň jedna část musí být nejméně 2 týdny v celku. Týden dovolené je dán sedmi po sobě jdoucími dny. Když zaměstnavatel stanoví určenou dobu čerpání dovolené, musí o tom zaměstnance písemně informovat a to nejméně 14 dní předem. Zaměstnavatel také může určit hromadnou dovolenou, která se týká celého závodu. Zaměstnavatel nikdy nemůže určit dovolenou, jestliže je zaměstnanec uznán práce neschopným pro úraz nebo nemoc, nebo pokud je na mateřské i rodičovské dovolené. V případě, že tyto překážky nastanou během čerpání dovolené, tak se dovolená přerušuje. (Šubrt, 2012) *„Případne-li v době dovolené*

*zaměstnanec svátek na jeho jinak obvyklý pracovní den, nezapočítává se mu do dovolené (zaměstnanec za tento den dostane peněžní kompenzaci za svátek, tj. náhradu mzdy, resp. se mu mzda či plat nebude krátit).“ (Šubrt, 2012, s. 78)*

## **2.4.2 Náhrada za pracovní neschopnost**

*„Protože zaměstnavatelé poskytují v prvních 21 KD trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) náhradu mzdy, musí znát podmínky nároku na nemocenské a jeho výplatu stanovené zákonem č. 187/2006 Sb., kterými jsou:*

- uznání dočasné pracovní neschopnosti (karantény), pokud tato trvá déle než 21 KD (za prvních 21KD obdrží zaměstnanec náhradu mzdy). Z osob nově zařazených do okruhu nemocensky pojištěných osob budou mít nárok na náhradu mzdy v období prvních 21 kalendářních dnů pouze zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce,*
- vznik nároku na nemocenské v době pojištění, nebo po zániku pojištění v ochranné lhůtě (při vzniku nároku na výplatu nemocenské po zániku pojištění v ochranné lhůtě není nárok na výplatu náhrady mzdy).“ (Šubrt, 2012, s. 415)*

## **2.4.3 Cestovní náhrady**

*„Za cestovní náhrady jsou považovány náhrady poskytované zaměstnancům při:*

- pracovní cestě,*
- cestě mimo pravidelné pracoviště,*
- mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště,*
- přeložení,*
- dočasném přidělení mimi agenturní zaměstnání,*
- přijetí do zaměstnání v pracovním poměru,*
- výkonu práce v zahraničí.„ (Šubrt, 2012, s. 117 )*

Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance svým zaměstnavatelem k práci, která je jinde, než má zaměstnanec sjednané místo výkonu práce ve smlouvě. „Se zaměstnancem může být pro účely cestovních náhrad sjednáno pravidelné pracoviště – ZP požaduje, aby se tak stalo v pracovní smlouvě. Není-li pravidelné pracoviště dohodnuto, je jím automaticky místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě.“ (Šubrt, 2012, s. 117)

Jestliže je zaměstnanec na pracovní cestě, přísluší mu různé náhrady. Zaměstnanec může prokázat jízdní výdaje a to buď jako jízdenku, letenku, nebo eventuálně prokázat používání silničního motorového vozidla a plus k tomu spotřebu pohonných hmot. V roce 2012 činí průměrné ceny pohonných hmot 34,70 Kč/1 litr u nafty, 34,90 Kč/1 litr u benzínu 95 oktanů a 36,80 Kč/1 litr u benzínu 98 oktanů. Dále může zaměstnanec prokázat výdaje za ubytování a stravné. U stravného je náhrada rozdělena podle délky pracovní cesty. Pokud pracovní cesta trvá 5 až 12 hodin je náhrada 64 až 76 Kč, u delší cesty, která trvá 12 hodin a nejvýše 18 hodin je náhrada 96 až 116 Kč a u cesty, která trvá déle než 18 hodin je náhrada 151 až 181 Kč.

Další možnosti náhrady zaměstnance jsou nutné vedlejší výdaje jako například parkování a nebo jízdní výdaje za cesty rodinných příslušníků.

„Při zahraničních pracovních cestách přísluší zaměstnanci uvedené náhrady s určitými odchylkami. Namísto stravného je poskytováno tzv. zahraniční stravné (stravné v cizí měně), jehož výši stanoví každoročně Ministerstvo financí vyhláškou (pro rok 2012 vyhláška č. 379/2011 Sb.“ (Šubrt, 2012, s. 119) Zaměstnavatel může také zaměstnanci poskytnout kapesné v cizí měně a to ve výši 40% stravného.

Po ukončení pracovní cesty je zaměstnanec povinen do 10 pracovních dnů předložit doklady k vyúčtování a také vrátit zálohu, pokud mu byla poskytnuta. Jestliže tak neučiní, je zaměstnanci sražena ze mzdy. Naopak zaměstnavatel je do 10 pracovních dnů povinen provést vyúčtování pracovní cesty a uspokojit nároky zaměstnance. (Šubrt a kol., 2012)

## 2.5 Daň z příjmů FO

### 2.5.1 Příjmy za závislé činnosti

Příjmy za závislé činnosti jsou tvořeny úhrnem všech příjmů vyplacených zaměstnavatelem zaměstnanci za kalendářní měsíc na základě:

- „pracovní právního poměru (zákoník práce) současného nebo dřívějšího (pracovní poměr, dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti),
- služebního nebo členského poměru,

- *obdobného poměru, při kterém musí zaměstnanec dbát příkazu plátce (např. příkazní smlouvy, nepojmenované smlouvy, a nebo jiného „smluvního“ vztahu, kdy faktický stav je podobný zaměstnaneckému vztahu),*
- *příjmy žáků a studentů z praktického výcviku,“ (Šubrt, 2011, s. 205)*
- *„příjmů za práci členů družstev, příjmů za práci společníků a jednatelů společností s ručením omezeným, a to i když nejsou povinni dbát příkazů jiné osoby,*
- *příjmů za práci komandistů v komanditní společnosti,*
- *příjmů za práci likvidátorů,*
- *odměn členů statutárních orgánů a dalších orgánů právnických osob vyplacených ze zisku za práci v představenstvu (správní radě) nebo v dozorčí radě, tzv. tantiémy.“ (Šubrt, 2012, s. 209)*

## 2.5.2 Roční zúčtování záloh na daň z příjmů fyzických osob

Jestliže je počítáno roční zúčtování, jsou zde zahrnuty všechny zdanitelné příjmy daně z příjmů ze závislé činnosti. Do ročního zúčtování není možné zahrnout příjem, který byl již zdaněn srážkovou daní, dále příjem osvobozený od daně a příjem, který nemůže být předmětem daně. Základ daně je tedy tvořen úhrnem hrubých příjmů zvýšený o povinné pojistné. Základ daně je dále snížen o nezdánitelné části základu daně a ten potom tvoří základ určený pro výpočet daně. Výsledný základ daně je zaokrouhlen na celé stokoruny dolů a je vypočtena daň ve výši 15%. Vypočtenou daň je možno snížit o slevy na dani, které je nutné prokázat podle § 35ba DZ. Sleva může být poskytnuta pouze do výše daňové povinnosti. Novou vypočtenou daň po slevě je možné snížit o slevu na dani na vyživované dítě. Vyčíslená daň po slevě se musí porovnat s úhrnem záloh na daň po slevě. Dále je nutné porovnání daňového bonusu s úhrnem již vyplacených daňových bonusů. „Jestliže je úhrn částek vyplacených na měsíčních daňových bonusech nižší než daňový bonus (nárokových), zvýší plátce daně o nevyplacenou částku na daňovém bonusu vypočtenou částku přeplatku na dani po slevě, nebo sníží nevyplacenou částku na daňovém bonusu o vypočtenou částku nedoplatku na dani po slevě.“ (Šubrt, 2012, s. 261). Jestliže je zjištěn přeplatek na dani, který je vyšší než 50 Kč, je vrácen poplatníkovi, na druhé straně, pokud je zjištěn nedoplatek, tak ten už od poplatníka není vybírán.

### Roční zúčtování daně, u které není uplatněno daňové zvýhodnění

Pro výpočet daně je nutné určení základu daně. Základ daně je tvořen úhrnem všech příjmů, od kterého jsou odečteny nezdánitelné části základu daně. Tyto dvě části tvoří roční základ daně zaokrouhlený na celé stokoruny dolů. Tento zaokrouhlený základ daně je násoben 15%,

což je sazba daně. Tímto výpočtem je stanovena daň. Takto stanovená daň je snížena o slevu na dani, ovšem do maximální výše stanovené daně. Výpočtem je získána daň po slevě podle § 35ba DZ. Od stanovené daně po slevě podle § 35ba DZ je odečten skutečný roční úhrn sražených záloh na dani. Po tomto konečném výpočtu vzniká buď přeplatek, který se vrací pokud je vyšší než 50 Kč, nebo nedoplatek, který není od poplatníka vybírán.

### **Roční zúčtování daně, u kterého je uplatněno daňové zvýhodnění**

Pro výpočet daně je nutné určení základu daně. Základ daně je tvořen úhrnem všech příjmů, od kterého jsou odečteny nezdanitelné části základu daně. Tyto dvě části tvoří roční základ daně zaokrouhlený na celé stokoruny dolů. Tento zaokrouhlený základ daně je násoben 15%, což je sazba daně. Tímto výpočtem je stanovena daň. Takto stanovená daň je snížena o slevu na dani, ovšem jenom do nárokové výše stanovené daně (§ 35ba DZ). Výpočtem je získána daň po slevě podle § 35ba DZ. Od stanovené daně snížené o slevu na dani podle § 35ba DZ je odečtena sleva na dani, ovšem maximálně do výše daňové povinnosti podle § 35c DZ. Výsledkem je konečná daňová povinnost. Dalším výpočtem je rozdíl 1, který je získán tak, že od konečné daňové povinnosti je odečtena skutečně zaplacená daň. Následným výpočtem je rozdíl 2, který je získán tak, že od nároku na daňový bonus (jen pokud je alespoň 100 Kč, ale maximálně 60 300 Kč) je odečten poskytnutý bonus v průběhu roku. Konečným výpočtem je buď rozdíl nebo součet rozdílů 1 a rozdílů 2. Výsledkem je přeplatek nebo nedoplatek. Je-li přeplatek vyšší než 50 Kč, tak je poplatníkovi vrácen, a jestliže vznikne nedoplatek, tak ten od poplatníka vybírán není. (Šubrt a kol. 2012)

**Tabulka 2.6****Slevy na dani při ročním zúčtování za rok 2012**

Výše slevy	Podmínky ovlivňující výši slevy u poplatníka
24 840 Kč na poplatníka	
24 840 Kč na manželku – manžela dvojnásobek na manželku (manžela) – držitel průkazu ZTP/P	vlastní příjem uplatněné osoby nepřesáhl 68 000 Kč, v celém zdaňovacím období, bez ohledu na to, zda byla nebo nebyla po celý rok manželkou (manželem); v případě uzavření manželství v průběhu roku 2 070 Kč za měsíc, na jehož počátku již byla manželkou (manželem) poplatníka
2 520 Kč výplata invalidního důchodu pro invaliditu prvního nebo druhého stupně	210 Kč za každý měsíc, na jehož počátku byl invalidní důchod pro invaliditu prvního nebo druhého stupně vyplácen
5 040 Kč výplata invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně	420 Kč za každý měsíc, na jehož počátku byl invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně vyplácen
16 140 Kč držitel průkazu ZTP/P	1 345 Kč za každý měsíc, na jehož počátku byl držitelem průkazu ZTP/P
4 020 Kč studentovi soustavně se připravujícímu na budoucí povolání	335 Kč za každý měsíc, na jehož počátku byl považován za studenta, maximálně do 26 let věku, u doktorského studia do 28 let věku

Zdroj: Šubrt, B. a kol., *Abeceda mzdové účetní*, 2012. s. 266

## 3 Charakteristika konkrétní firmy

### 3.1 Základní informace

Obchodní firma	ALPINE Bau CZ, s.r.o.
Právní forma	společnost s ručením omezeným
IČ	45192286
Stav subjektu	aktivní subjekt
Sídlo	Jiráskova 613/13, 757 01 Valašské Meziříčí

#### Kapitál

- |            |  |
|------------|--|
| • jmění    | základní                                     |
| • vklad    | 135 000 000 Kč                               |
| • splaceno | základní kapitál byl splacen v plném rozsahu |

#### „Společníci s vkladem

- |                  |  |
|------------------|--|
| • obchodní firma | <i>ALPINE Bau GmbH</i>   |
| • sídlo          | <i>Wals bei Salzburg, Alte Bundesstrasse 10,<br/>5071 Rakousko</i> |
| • vklad          | <i>135 000 000 Kč</i>  |
| • splaceno       | <i>100%</i>  |
| • obchodní podíl | <i>100%“ (Obchodní..., 2012)</i>                                   |

### 3.2 O společnosti

Společnost ALPINE Bau CZ, s.r.o. patří k jednomu z největších stavebních koncernů v Evropě. Společnost využívá koncernové know-how, odborné znalosti a dovednosti zaměstnanců. Dále společnost používá vynikající stroje a technologie. ALPINE CZ více než 20 let zaručuje vysokou kvalitu, spolehlivost a postupy podle nejnovějších stavebních metod. Stavební činnost samozřejmě minimalizuje vliv na životní prostředí.

#### Zkušenosti a cíle

Společnost může díky své dlouhodobé orientaci na dopravní, inženýrské a pozemní stavby nabídnout investorům v těchto oborech své zkušenosti a široký okruh stavebních prací a doprovodných služeb. Společnost má určitý cíl, a to rozšířit oblasti svého působení nejen na území České republiky, ale i na Slovenskou republiku a do Polska. Dále chce společnost uplatnit realizaci PPP projektů. (O společnosti, 2012)

## **Rozvoj společnosti**

*„Měřítkem rozvoje společnosti a její konkurenceschopnosti jsou opatření, na základě jejichž realizace a aplikace můžeme konstatovat, že trvalou prioritou vedení společnosti a všech zaměstnanců je, bez ohledu na rozsah a náročnost prací, spokojený zákazník.“ (O společnosti, 2012)*

### **3.2.1 Vedení společnosti**

*„Vedení společnosti ALPINE Bau CZ, s.r.o. je tvořeno dvěma jednatelemi a osmi prokuristy.*

*Peter Russegger je jednatelem společnosti a ve funkci je od 1.5.2006.*

*Ing. Michal Kocián je druhým jednatelem společnosti, prokurista a také vedoucí ekonomického útvaru a ve funkci je od 19.4.2011.“ (Obchodní..., 2012)*

*„Metoděj Plesník je prokurista a připravuje projekty.*

*Ing. Jaromír Vičan je prokurista a vedoucí MTA.*

*Stanislav Farana je prokurista a vedoucí závodu ASFALT.*

*Ing. Aleš Kramný je prokurista a vedoucí závodu Ostrava.*

*Ing. Václav Šafář je prokurista a vedoucí závodu Brno.*

*Ing. Radislav Nohavice je prokurista a ekonom závodu ASFALT.*

*Ing. Josef Pohorský je prokurista a ekonom závodu Ostrava.*

*Jan Munzar je prokurista a ekonom závodu Brno.“ (Vedení..., 2012)*

*„Jménem společnosti jednají navenek vždy dva jednatele společně a společnost zastupují vždy společně dva prokuristé.“ (Obchodní..., 2012)*

### **3.2.2 Předmět podnikání**

Společnost ALPINE Bau CZ, s.r.o. je velká společnost s rozsáhlým předmětem podnikání. Firmy provádí stavby, jejich změny a odstraňování. Dále je to projektová činnost ve výstavbě a výkon zeměměřičských činností. Další součástí předmětu podnikání je montáž, opravy, revize a zkoušky vyhrazených elektrických zařízení kovoobráběčství. Předmět podnikání také zahrnuje opravu silničních vozidel, a také dopravu. Ta je buď silniční motorová doprava nákladní nebo silniční motorová doprava osobní. S dopravou souvisí další předmět podnikání a to je provozování čerpacích stanic s palivy a mazivy. S palivy a mazivy souvisí nákup, prodej a skladování paliv a maziv včetně jejich dovozu s výjimkou výhradního nákupu a prodeje a skladování paliv a maziv ve spotřebitelském balení do 50 kg za jeden kus balení. Společnost dále nabízí činnosti účetních poradců a vedení účetnictví. Firma také provádí



výrobu, obchod a služby, které nejsou uvedeny v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona. (Obchodní..., 2012)

### 3.2.3 Pobočky

ALPINE tým

*„Dosavadní umístění jednotlivých pracovišť společnosti je dáno historickým vývojem působnosti na území České republiky. Úspěšně pokračuje zřizování dalších poboček pro vytváření pracovních zázemí i v doposud pro nás netradičních lokalitách.“*

*„Každá pobočka má díky koordinaci všech stavebních činností svůj podíl na celkovém úspěchu společnosti. A úspěch je personifikován našimi zaměstnanci, kteří tvoří kompaktní tým. Odpovědnost nejen k našim zaměstnancům, ale především vůči zákazníkům je vyjádřena certifikáty, jejichž je společnost držitelem – EN ISO 9001:2008, EN ISO 14001:2004, OHSAS 18001:2007.“* (ALPINE..., 2012)

#### **Pobočky APLINE Bau CZ, s.r.o. v České republice**

- závod ASFALT
- závod Brno
- závod Ostrava
- závod Praha

#### **Závod ASFALT**

Tento závod provádí všechny činnosti, které souvisejí s realizací asfaltových technologií a to, jak v jejich samostatné působnosti, tak v současnosti se závody HSV. Závod působím po celém území České republiky a střediska má na severu Ostravy, jihu Olomouce a obalovna asfaltových směsí je ve Smolíně u Pohorelic.

#### **Závod Brno**

Tento závod provádí veškeré stavební činnosti související s dopravním a inženýrským stavitelstvím, ale bez asfaltových technologií. *„Prostřednictvím svých realizačních středisek působí v krajích Vysočina, Jihomoravském, Olomouckém a Zlínském.“* (ALPINE..., 2012) Střediska jsou umístěna v Brně, Olomouci, ve Valašském Meziříčí, Zlíně a Znojmě.

#### **Závod Ostrava**

Závod Ostrava také provádí veškeré stavební činnosti související s dopravním a inženýrským stavitelstvím, ale s výjimkou asfaltových technologií. Působnost tohoto závodu se rozšířila z Moravskoslezského kraje do Pardubického, Královéhradeckého a Libereckého kraje. Středisko tohoto závodu je pouze v Ostravě.

## **Závod Praha**

*„Závod provádí všechny stavební činnosti dopravního a inženýrského stavitelství s výjimkou asfaltových technologií.“* (ALPINE..., 2012) Závod Praha působí na území hlavního města Prahy, a dále také na území Středočeského, Jihočeského, Plzeňského, Karlovarského a Ústeckého kraje. Středisko toho závodu je v Praze a Českých Budějovicích.

Servisní podporu a administrativu zajišťují další pracoviště v České republice a to ve Valašském Meziříčí a v Brně. Ve Valašském Meziříčí je útvar strojně-technický (MTA), dále jsou zde sklady, dílny, garáže, IT technologie, ekonomika a personalistika. V Brně je prováděna právní činnost, marketing a PR. (ALPINE..., 2012)

## **3.3 Historie společnosti**

*„V životě člověka je 20 let krátkým úsekem mladosti. Ve vývoji stavební firmy zahrnuje tato doba mnoho nabytých zkušeností, pracovních dovedností a kontaktů.“* (Historické..., 2012)

V roce 1992 v měsíci září získala rakouská Alpine Mayreder Bau GmbH vlastnický podíl ve výši 56%, a to v akciové společnosti Inženýrské a průmyslové stavby Ostrava.

25. února roku 1993 byla společnost zapsána pod novým názvem do obchodního rejstříku. Nový obchodní název byl APLINE-IPS Ostrava, a.s.

O 5 let později, tedy v roce 1998 v měsíci září převzala Alpine Mayreder Bau GmbH společnost s obchodním názvem SILNIČNÍ STAVBY A MOSTY spol. s.r.o., která měla sídlo ve Valašském Meziříčí.

25. července v roce 2001 byl do obchodního rejstříku zapsán nový název společnosti. Tento nový název byl APLINE-SILNIČNÍ STAVBY A MOSTY spol. s.r.o. Ve stejném roce, ale v měsíci srpnu byla provedena fúze. Fúzi provedly dvě společnosti. První společnost byla ALPINE-IPS Ostrava, a.s. a druhá společnost byla ALPINE-SILNIČNÍ STAVBY A MOSTY spol. s.r.o. Fúze těchto dvou společností byla 12. listopadu roku 2001 zapsána do obchodního rejstříku pod názvem APLINE stavební společnost CZ a.s. se sídlem ve Valašském Meziříčí.

V roce 2005 společnost, která byla certifikována do té doby pouze podle EN ISO 9001 (Systém řízení jakosti), získala další certifikace. První úspěšná certifikace byla podle normy ČSN EN ISO 14001:2005 (Ochrana životního prostředí). Druhá certifikace byla podle normy OHSAS 18001:1999 (Bezpečnost a ochrana zdraví při práci).

V roce 2006, konkrétně 1. května, byla změněna právní forma společnosti. Právní forma společnosti byla změněna z akciové společnosti na společnost s ručením omezeným. Nový název tedy byl ALPINE stavební společnost CZ, s.r.o. se sídlem ve Valašském Meziříčí. *„Koncem roku získala španělská společnost FCC (Fomento de Construcciones y Contratas)*

*79,27% obchodních podílů v mateřském koncernu APLINE. Tímto krokem se obě společnosti dohromady staly pátým největším stavebním koncernem v Evropě.“ (Historické..., 2012)*

O 3 roky později, tedy v roce 2009 získala společnost další certifikát. V měsíci srpnu roku 2009 úspěšně společnost absolvovala certifikaci podle normy SA 8000:2008 (Společenská odpovědnost). V tomto roce také získala španělská společnost FCC 83% podílu v mateřském koncernu ALPINE.

V roce 2010 byla provedena další změna obchodní firmy. *„Dne 18. listopadu byla zapsána do obchodního rejstříku změna obchodní firmy APLINE stavební společnost CZ, s.r.o. na ALPINE Bau CZ, s.r.o.“ (Historické..., 2012)*

Název společnosti ALPINE Bau CZ, s.r.o. trvá i v roce 2012, a společnost má pořád stejné sídlo, a to ve Valašském Meziříčí. (Historické..., 2012)

### **3.4 Mzdy v konkrétní firmě**

Ve firmě ALPINE Bau CZ, s.r.o. jsou pracovníci rozděleni do dvou skupin, a to na dělníky a technicko-hospodářské pracovníky. Každá z těchto skupin pracovníků je odměňována jiným způsobem. První skupina, tedy dělníci, jsou odměňováni pomocí hodinové mzdy a měsíčních prémie a druhá skupina, tedy THP, jsou odměňováni pomocí stále měsíční mzdy.

Zaměstnanec musí dostat minimální mzdu, což je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovním vztahu. Pro jednotlivé tarifní třídy jsou stanoveny minimální mzdové tarify. Mzdové tarify jsou sjednány buď jako hodinové, nebo jako měsíční. Měsíční tarif je stanoven pro pracovní dobu trvající 40 hodin týdně.

**Tabulka 3.7****Mzdové tarify hodinové v ALPINE Bau CZ, s.r.o. v roce 2009 (v Kč)**

Tarifní stupeň	Hodinový tarif	Navýšení hodinové mzdy
1	62,20	1,80
2	64,70	1,90
3	67,60	2,00
4	71,20	2,10
5	79,90	2,30
6	90,00	2,60
7	100,50	2,90

Zdroj: interní dokumentace

**Tabulka 3.8****Mzdové tarify měsíční v ALPINE Bau CZ, s.r.o. v roce 2009 (v Kč)**

Tarifní stupeň	Měsíční tarif	Navýšení měsíční mzdy
1	10 200	300
2	10 500	300
3	11 100	300
4	11 900	300
5	13 400	400
6	14 600	400
7	16 400	500
8	17 600	500
9	19 400	600
10	21 200	600
11	23 300	700
12	25 600	800

Zdroj: interní dokumentace

Zaměstnanci je zaručena za jeho vykonanou práci mzda ve výši hodinového nebo měsíčního tarifu, který odpovídá tarifnímu stupni, do kterého byl zařazen. Tarifní stupeň je sjednán v pracovní smlouvě a příplatky ke mzdě jsou dohodnuty v kolektivní smlouvě. Za příplatky

vyjednávají ve firmě odbory, které se snaží o každoroční navýšení o příslušné částky, které jsou uvedeny v předchozích tabulkách. Základní mzda je tvořena tarifní mzdou, měsíční paušální odměnou za práci přesčas a stanoveným nebo dohodnutým osobním příplatkem.

Osobní ohodnocení je další složkou mzdy, které se stanovuje k hodinové mzdě a výše osobního ohodnocení není omezeno. Osobní ohodnocení není vždy zaručeno.

Pokud zaměstnanec pracuje přesčas přísluší mu odměna ve výši 25% průměrného výdělku. Pokud zaměstnanec vykonává práci ve dne pracovního klidu, jeho odměna činí 50% průměrného výdělku. Jestliže zaměstnanec pracuje v době mezi 22 hodinou a 6 hodinou ranní přísluší mu dosažená mzda a příplatek ve výši 100% průměrného výdělku.

Jestliže zaměstnanec pracuje ve ztíženém pracovním prostředí přísluší mu dosažená mzda a příplatek, který je ve výši 10% průměrného výdělku. Stejná výše, teda 10% průměrného výdělku přísluší zaměstnanci, pokud pracuje v sobotu nebo v neděli.

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci cestovní náhrady při pracovní cestě mimo pravidelné pracoviště. Za každý den pracovní cesty poskytne zaměstnavatel stravné ve výši:

- 63,00 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- 95,00 Kč, trvá-li pracovní cesta 12 hodin až 18 hodin,
- 149,00 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin. (Kolektivní..., 2009)

### **3.4.1 Dělníci**

Dělníci jsou ve firmě ALPINE Bau CZ, s.r.o. odměňováni pomocí hodinové mzdy a měsíčních prémie, které určuje stavbyvedoucí.

Hodinová mzda u pracovníků na dělnických pozicích je počítána podle nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Rozvrh je rozdělen na 12 měsíců, a v každém měsíci je přesně určeno, kolik hodin má zaměstnanec odpracovat, kolik dnů je mu nařízena dovolená, nadpracované volno, kolik dnů v měsíci tvoří státní svátky a kolik dnů tvoří soboty a neděle. Dělníci denně pracují 8 hodin, 9 hodin nebo i 10 hodin, a mají nárok na půl hodinovou přestávku.

Optimální výše prémie je 30%, ale stavbyvedoucí může dát prémii i ve výši 15%, a nebo nejvyšší možnou prémii ve výši 60%. Prémie je počítána z hodinové mzdy. Prémiové období je kalendářní měsíc. Prémie není složkou mzdy, která je nároková. Pokud má být zaměstnanci poskytnuta prémie, jsou zde kritéria pro její přiznání. V první řadě je to osobní podíl na dosažených výsledcích pracoviště, dále je to aktivní přístup k zadaným úkolům, dodržování technologických přístupů, kvalita práce a v neposlední řadě dodržování pracovní kázně. Na

druhé straně existují i důvody pro krácení nebo odebrání prémie pro jednotlivce. V první řadě je to nedodržování pracovního fondu, pozdní příchody, opuštění pracoviště bez dovolení, dále to může být porušování předpisů o bezpečnosti práce, nepoužívání ochranných pomůcek. Dalšími důvody mohou být neuposlechnutí příkazů svého nadřízeného, porušení pracovních nebo technologických postupů a zapříčinění vzniku škody nebo majetkové újmy zaměstnavateli. (Kolektivní..., 2009)

### **3.4.2 Technicko-hospodářský pracovník**

Technicko hospodářští pracovníci jsou ve firmě ALPINE Bau CZ, s.r.o. odměňováni pomocí měsíční mzdy, mzdových příplatků za výkon práce a premií.

Měsíční mzda u technicko-hospodářských pracovníků je počítána podle rovnoměrného rozvržení pracovní doby. Rozvrh je také rozdělen na každý měsíc zvlášť, je zde určeno kolik má zaměstnanec za den opracovat hodin, kolik dnů je v měsíci státních svátků a kolik dnů tvoří soboty a neděle. Tito pracovníci pracují od pondělí do čtvrtku 9 hodin denně s půlhodinovou přestávkou a v pátek pracují pouze 4 hodiny bez přestávky.

Jestliže má být zaměstnanci poskytnuta prémie, existují zde kritéria pro její přiznání. První kritéria jsou osobní podíl na dosažených výsledcích firmy a osobní podíl na výsledcích pracovního úseku. Dále je to aktivní přístup k zadaným úkolům od svého nadřízeného. V neposlední řadě je to dodržování vnitřních předpisů, technologických postupů a dodržování kvality práce a pracovní kázně. Jako u pracovníků na dělnických pozicích, tak i u THP existují důvody pro krácení nebo odebrání premií. Mezi tyto důvody patří nedostatky v řídicí práci nebo porušování vnitřních předpisů. Dalším důležitým důvodem je neuposlechnutí příkazů svého nadřízeného. Dále je to narušování pracovní morálky, porušení pracovních a technologických postupů a zapříčinění vzniku škody nebo majetkové újmy zaměstnavateli. (Kolektivní..., 2009)

## **3.5 Udržitelný rozvoj společnosti**

### **3.5.1 Management kvality**

Jednatelé koncernu ALPINE Bau vedou koncern podle zásad integrovaného management-systému, který především obsahuje zásady z ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001. Integrovaný management kvality je nosným prvkem firemní kultury.

Po dlouhodobém zjištění a vybudování významné pozice ALPINE Bau GmbH na evropském stavebním sektoru, se společnost snaží postavit do středu obchodního zájmu důvěru a uznání

zákazníků v souvislosti s výkony společnosti, identifikovat zaměstnance s podnikem, dále se společnost snaží o férovou konkurenci a zodpovědný přístup k životnímu prostředí.

### **Zásady pro firemní politiku**

- Plnit přání zákazníků nabídkou spolehlivých produktů, služeb a kompetentního poradenství a předkládání bezchybných projektů v daném termínu a splnit ekologický rozvoj projektu
- upřímné a poctivé chování ve smyslu etického kodexu skupiny FCC ve vztahu k obchodním partnerům a ke všem ostatním obsaženým stranám
- získání, udržování a prohlubování důvěry obchodních partnerů a získání jejich uznání
- patřit trvale k nejlepším a nejschopnějším podnikům ve stavebním oboru a zvyšovat hodnotu podniku
- bezpečná realizace projektů prostřednictvím školení a také zlepšení preventivních opatření, aby se zabránilo poškození zdraví a věcným škodám
- nasazení rizikové managementu jako prevenci proti nedostatkům a k zabránění chyb a redukci rizik bezpečnostních, životního prostředí a zdraví
- zapojení dodavatelů a subdodavatelů do kvalitativně-bezpečnostního systému
- kvalitativní, bezpečnostní a opatření životního prostředí, které jsou dohodnuty se zákazníky a dodavateli a jsou pro všechny příslušné vnitropodnikové postupy závazné
- v rámci mezinárodních aktivit jsou deklarace lidských práv a mezinárodních standardů, týkající se diskriminace, dětské práce a nucené práce stejně jako sociální zodpovědnost spolu s platnými národními předpisy závaznými údaji pro rozhodování
- střed zájmu je ve smyslu dlouhodobého zabezpečení podniku, dosažení nákladově optimální dohodnuté kvality výrobků
- zaměstnanci jsou nositeli nahoře uvedených cílů a jsou řádně zaškolení a poučeni v oblasti kvality, bezpečnosti práce, životního prostředí a sociální odpovědnosti
- prostřednictvím vhodného pracovního prostředí a vybavení nejmodernějšími prostředky je snaha o vytvoření pro zaměstnankyně a zaměstnance takové pracovní podmínky, které by jim co nejvíce usnadnily přijetí nastíněných pracovních příležitostí. (K politice..., 2009)

APLINE Bau CZ, s.r.o. se plně ztotožňuje se zásadami politiky managementu majoritního vlastníka APLINE BAU GmbH. Následující cíle hrají pro ALPINE Bau CZ, s.r.o. prvořadou úlohu jako doplnění všeobecných zásad vedení koncernu týkajících se životního prostředí a bezpečnosti práce. (Ochrana..., 2011)

### **3.5.2 Ochrana životního prostředí**

Společnost zpřístupní veřejnosti a zainteresovaným stranám informace o aspektech životního prostředí, dopadech a profilu společnosti. Bude podporovat výměnu informací a otevřený dialog se zaměstnanci, dodavateli, zákazníky, uživateli staveb, spolupracovat s orgány státní správy, krajskými úřady či obcemi s rozšířenou působností a zájmovými skupinami, včetně certifikačního orgánu.

Společnost je vázána dodržováním příslušných zákonných předpisů.

Organizace nad rámec požadavků zákona usiluje o postupné zlepšování ekologického profilu s důrazem na snižování odpadů, emisí do ovzduší a spotřeby energie.

Společnost se také zavazuje snižovat spotřebu surovin v souladu se současným vědeckým a technickým poznáním, zabezpečit jejich dopravu, která je šetrná k životnímu prostředí, dále zabezpečit řádné skladování, zpracování a následnou likvidaci odpadů.

Organizace je vázána dbát o řádnou údržbu stavebních strojů a zařízení, používat přednostně technologie, které jsou šetrné k životnímu prostředí. Dále je nutné zabezpečit provoz každého staveniště s ohledem na minimalizaci zátěže životního prostředí především v oblastech – povrchová a spodní voda, půda, ovzduší, hluk, prašnost, exhalace, vibrace, jiné znečištění a stavební odpad.

Vrcholové vedení společnosti je odpovědné za politiku ochrany životního prostředí. K zajištění této politiky se vedení společnosti zavazuje vytvořit potřebné materiální, personální, technické a finanční zdroje. Pro realizaci politiky ochrany životního prostředí společnosti jsou stanoveny konkrétní pravomoci a odpovědnosti.

Společnost je vázána používat pouze materiály a výrobky, které jsou bezpečné s ohledem na ochranu a zdraví zaměstnanců, uživatelů staveb a nezávislých třetích osob.

Společnost se také zavazuje na všech stupních řízení organizace vzdělávat, cvičit a motivovat zaměstnance, zvyšovat jejich povědomí o dopadech jejich práce na životní prostředí. Společnost se zavazuje k neustálému postupnému zdokonalování své politiky ochrany životního prostředí, cílů, programů a svého profilu v ochraně životního prostředí v souladu s úrovní technického poznání. K tomuto stanovilo vedení společnosti konkrétní cíle, cílové



hodnoty a programy, které jsou výchozími body pro zavádění opatření jednotlivých oddělení a provozů a jejichž splnění se prověřuje.

Budování odborného vědomí podle oborů v sektoru ochrany životního prostředí prováděním zakázek na čističky odpadních vod, likvidace odpadů aj. (Ochrana..., 2011)

### **3.5.3 Management bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP)**

Bezpečnostní politika a politika ochrany zdraví se opírá o příslušné zákonné předpisy a je součástí firemní politiky. Vrcholové vedení společnosti zabezpečuje, aby bezpečnostní politika včetně požární ochrany odpovídala povaze a rozsahu činností, které jsou prováděny v organizaci a z nich vyplývajících rizik.

#### **Společnost očekává:**

- zvyšování spokojenosti zákazníků,
- snížení pracovních úrazů a výskytu nouzových situací,
- zlepšování zvládání nouzových situací,
- zlepšování postavení na trhu při realizaci bezpečnostně-technicky náročných záměrů,
- snižování nemocnosti zlepšováním ochrany zdraví na základě poznatků z pracovního lékařství,
- analýza bezpečnosti práce a stanovení nutných bezpečnostních opatření, které jsou integrální součástí přípravy práce pro každou stavbu,
- seznámení, realizace stanovených bezpečnostních opatření a poskytování potřebného bezpečnostního vybavení je závaznou úlohou stavbyvedoucího,
- pravidelné přezkušování a dodržování stanovených bezpečnostních opatření a bezpečnostní vybavení poskytované kompetentním nadřízeným,
- havárie, úrazy a téměř vzniklé nehody je třeba evidovat, vyšetřit a je nutné stanovit a zrealizovat opatření do budoucna. (Management..., 2011)

### **3.6 Organizační struktura**

ALPINE Bau CZ, s.r.o. si zvolilo organizační strukturu liniovou a zároveň širokou. Tato společnost je rozdělena na: ekonomické vedení, MTA, právní oddělení, marketing, příprava projektů a technický controlling a výroba. Všechny tyto oddělení se zodpovídají jednatelům společnosti, kterými jsou Peter Russegger a Michal Kocián. Pod ekonomické vedení spadá financování a reporting, účtárna, personální oddělení a IT oddělení. Další členění je u výroby, která je rozdělena na jednotlivé provozovny, a to na: Brno, Ostrava, Praha, Asfalt a Hochbau. Kompletní grafická organizační struktura společnosti je zobrazena v příloze č.1

## **4 Analýza mzdového účetnictví konkrétní firmy**

### **4.1 Mzdové účetnictví v roce 2009**

Při výpočtu mezd se rozlišuje, zda se jedná o pracovníka na dělnické pozici nebo o technicko-hospodářského pracovníka. Obě tyto skupiny mají předem stanovený rozvrh práce pro rok 2009 a jsou zařazeni do příslušného tarifního stupně. Pracovní rozvrh je buď nerovnoměrný nebo rovnoměrný.

#### **4.1.1 Rozvrh nerovnoměrně rozvržené pracovní doby**

Rozvrh pracovní doby je rozdělen na 12 kalendářních měsíců. V každém jednotlivém měsíci je přesně určeno, co a kdy zaměstnanec má dělat. Tento rozvrh je určen pro pracovníky na dělnických pozicích.

V měsíci lednu je 31 kalendářních dnů, jeden státní svátek připadající na všední den. Tento měsíc je rozdělen do dvou etap. První polovinu měsíce tvoří 88 hodin v deseti směnách a druhá polovina je tvořena nařízenou dovolenou. Další dny připadají na sobotu a neděli. V tomto měsíci jsou všichni dělníci doma.

V měsíci únoru je 28 kalendářních dnů, žádný státní svátek. Zaměstnanec odpracuje v patnácti směnách 120 hodin za měsíc. Další dny připadají na sobotu, neděli nebo na nařízenou dovolenou. V tomto měsíci jsou stále všichni dělníci doma.

Měsíc březen má 31 kalendářních dnů a není zde žádný státní svátek. Na první týden připadá nařízená dovolaná, další týden je ohodnocen sazbou bez prémie (40 hodin po pěti směnách). 16. března zaměstnanec nastupuje na stavbu, kde se mu začínají připočítávat jak prémie, tak i diety. Celkem je fyzicky odpracováno 98 hodin ve dvanácti směnách.

Měsíc duben má podle kalendáře 30 dnů a jeden státní svátek, který připadá na všední den. Zaměstnanec pracuje ve dvaceti jedna směnách. Směny jsou zase rozděleny na 8 hodin nebo na 9 hodin za den. V měsíci je tedy odpracováno 194 hodin. Další dny připadají pouze na sobotu a neděli.

V měsíci květnu je opět 31 kalendářních dnů a jsou zde 2 státní svátky, které oba připadají na všední den. Zaměstnanec má v tomto měsíci devatenáct směn a celkově odpracuje 200 hodin. Tentokrát jsou směny rozděleny na 10 hodin nebo na 8 hodin práce za den. Další dny zase připadají pouze na sobotu a neděli.

Měsíc červen má 30 kalendářních dnů a není zde žádný státní svátek. Zaměstnanec má v tomto měsíci dvacet dva směn a celkově je odpracováno 212 hodin. Směny jsou jako v předchozím měsíci rozděleny po 10 hodinách nebo po 8 hodinách za den. Další dny jsou také pouze sobota nebo neděle.

Měsíc červenec má opět 31 kalendářních dnů a je zde jeden státní svátek, který připadá na všední den. Zaměstnanci mají jako v předchozím měsíci dvacet dva směn, ale je odpracováno více hodin, a to 220 za měsíc. Směny jsou zase rozděleny na 10 hodin nebo 8 hodin za den. Další dny je opět sobota nebo neděle.

Měsíc srpen má také 31 kalendářních dnů jako měsíc předchozí, ale zase zde není žádný státní svátek. Zaměstnanci mají sníženou směnu o jeden den, teda na 21 směn za měsíc. Celkově je za měsíc odpracováno 202 hodin. Směny jsou opět rozděleny stejně a ostatní dny jsou zase buď sobota, nebo neděle.

Na měsíc září připadá 30 kalendářních dnů a jeden státní svátek, který připadá na všední den. Zaměstnanci mají stejný počet směn jako v měsíci srpnu, tedy 21, ale odpracují více hodin. Celkově odpracují 212 hodin. Směny jsou opět rozděleny stejně a ostatní dny připadají na sobotu nebo neděli.

Měsíc říjen má opět 31 kalendářních dnů a jeden státní svátek, připadající na všední den. Pracovníci mají stejný počet směn jako v minulém měsíci, ale odpracují méně hodin a to 198 hodin. Směny jsou tentokrát rozděleny jinak, a to na 10 hodin za den, 9 hodin za den nebo 8 hodin za den. Ostatní dny jsou zase sobota nebo neděle.

Na měsíc listopad připadá 30 kalendářních dnů a je to měsíc s jedním státním svátkem, který připadá na všední den. Zaměstnancům se snížil počet směn, a to na 19 a odpracují pouze 176 hodin za měsíc. Směny jsou také sníženy a to buď na 9 hodin za den, nebo na 8 hodin denně.

Měsíc prosinec má 31 kalendářních dnů a dva státní svátky, které připadají na všední dny. Směny se zaměstnancům snížily na 14 a odpracovali 128 hodin za měsíc. Zaměstnanci pracují pouze 8 hodin za den. Ostatní dny připadají na sobotu a neděli. Od 21. prosince mají dělníci nařízenou dovolenou, která činí 7 dnů.

V roce 2009 dělníci celkem odpracují 2 088 hodin ve 222 směnách. V tomto roce je celkově 10 státních svátků, které připadají na všední dny.

Přesné rozdělení pracovní doby dělníků je uvedeno v příloze č. 2.

### 4.1.2 Výpočet mzdy dělníka

Pro výpočet mzdy pracovníka na dělnické pozici si autorka zvolila zaměstnance, který spadá do 4. tarifního stupně. Jeho hodinový tarif činí 71,20 Kč, osobní ohodnocení 10 Kč na hodinu a měsíční prémie činí 30% ze základní mzdy. Tyto sazby jsou stanoveny pro všechny měsíce v roce 2009 stejně. Zaměstnanec pracoval podle stanoveného pracovního rozvrhu, podepsal Prohlášení a je bezdětný. Každý den, kdy zaměstnanec pracuje, jsou mu také připočítány diety k hrubé mzdě. Výše diety (pracovní cesta) je vypočítána z hodin, které zaměstnanec netráví doma v důsledku pracovního vytížení.

#### Leden

V měsíci je 88 hodin násobeno tarifním stupněm + osobním ohodnocením, v součtu je tato částka 81,20 Kč. Zaměstnanec firmy si v měsíci musí vzít 11 dní nařízené dovolené. Den dovolené je počítán po 8 hodinách. Tyto dny jsou násobeny průměrem pro dovolenou, který je 107,90 Kč. V tomto měsíci nemá pracovník nárok na měsíční prémii 30%. Tyto prémie jsou vypláceny v měsících kdy zaměstnanec fyzicky pracuje.

$$\text{Hrubá mzda} = (88 \cdot 81,20) + (88 \cdot 107,90) = 16\,641 \text{ Kč}$$

$$\text{Super hrubá mzda} = 16\,641 \cdot 1,34 = 22\,298 \text{ zaokrouhlena na } 22\,300 \text{ Kč}$$

$$\text{Daň} = (22\,300 \cdot 0,15) - 2\,070 = 1\,275 \text{ Kč}$$

$$\text{SP} = 16\,641 \cdot 0,065 = 1\,082 \text{ Kč}$$

$$\text{ZP} = 16\,641 \cdot 0,045 = 749 \text{ Kč}$$

$$\text{Čistá mzda} = 16\,641 - 1\,275 - 1\,082 - 749 = \mathbf{13\,535 \text{ Kč}}$$

#### Červen

V měsíci je 212 hodin násobeno tarifním stupněm + osobním ohodnocením, v součtu je tato částka 81,20 Kč. Tento měsíc má nárok na 30% prémie a diety, které jsou stanovené ve výši 63 Kč a 95 Kč.

$$\text{Hrubá mzda} = (212 \cdot 81,20) \cdot 1,30 + (18 \cdot 95) + (4 \cdot 63) = 24\,340 \text{ Kč}$$

$$\text{Super hrubá mzda} = 24\,340 \cdot 1,34 = 32\,616 \text{ zaokrouhleno na } 32\,700 \text{ Kč}$$

$$\text{Daň} = (32\,700 \cdot 0,15) - 2\,070 = 2\,835 \text{ Kč}$$

$$\text{SP} = 24\,340 \cdot 0,065 = 1\,582 \text{ Kč}$$

$$\text{ZP} = 24\,340 \cdot 0,045 = 1\,095 \text{ Kč}$$

$$\text{Čistá mzda} = 24\,340 - 2\,835 - 1\,582 - 1\,095 = \mathbf{18\,828 \text{ Kč}}$$

## Prosinec

V tomto měsíci se zaměstnanci prolíná pracovní doba s nařízenou dovolenou a státním svátkem. V měsíci je 128 hodin (včetně dvou státních svátků) násobeno tarifním stupněm + osobním ohodnocením, v součtu je tato částka 81,20 Kč. Měsíčně má nárok na 30% prémie a diety, které jsou ve výši 63 Kč. Státní svátky jsou počítány bez prémie, a celkový počet v měsíci je 16 hodin. Nařízená dovolená je násobena průměrem pro dovolenou 107,90 Kč.

$$\text{Hrubá mzda} = (112 \cdot 81,20) \cdot 1,30 + (14 \cdot 63) + (16 \cdot 81,20) + (56 \cdot 107,90) = 20\,046 \text{ Kč}$$

$$\text{Super hrubá mzda} = 20\,046 \cdot 1,34 = 26\,861 \text{ zaokrouhleno na } 26\,900 \text{ Kč}$$

$$\text{Daň} = (26\,900 \cdot 0,15) - 2070 = 1\,965 \text{ Kč}$$

$$\text{SP} = 20\,046 \cdot 0,065 = 1\,303 \text{ Kč}$$

$$\text{ZP} = 20\,046 \cdot 0,045 = 902 \text{ Kč}$$

$$\text{Čistá mzda} = 20\,046 - 1\,965 - 1\,303 - 902 = \mathbf{15\,876 \text{ Kč}}$$

Mzdy zbývajících měsíců jsou uvedeny v tabulce č. 4.9

### 4.1.3 Rozvrh rovnoměrně rozvržené pracovní doby

Rozvrh pracovní doby u THP je stejně jako u dělníků rozdělen na 12 kalendářních měsíců. V jednotlivých měsících je přesně určeno, co má zaměstnanec dělat. THP pracují od pondělí do čtvrtku 9 hodin za den s půlhodinovou přestávkou a v pátek pracují pouze 4 hodin bez přestávky. Průměrně tedy pracují 8 hodin denně. Někdy se stane, že pracují za den 8 hodin, aby se jim hodiny srovnaly.

Měsíc leden má 31 kalendářních dnů a z toho je 21 pracovních dnů. V tomto měsíci připadá 5 dní na soboty a 4 dny na neděle. Je zde jeden státní svátek připadající na všední den. THP celkem odpracují 172 hodin. Směny jsou rozděleny na 9 hodin za den a na 4 hodiny za den. Je zde pouze jeden den, kdy zaměstnanci pracují 8 hodin za den.

Ostatní měsíce zaměstnanci vždy pracují 9 hodin za den a každý pátek pouze 4 hodiny denně. Měsíce se liší pouze počtem pracovních dnů a délkou odpracovaných hodin.

Měsíc únor má nejméně odpracovaných hodin, protože jde zde pouze 28 kalendářních dnů a z toho je jenom 20 dnů pracovních. Na soboty připadají 4 dny a na neděle také 4 dny. Celkově je odpracováno 160 hodin za měsíc.

Měsíc březen má 31 kalendářních dnů a 22 dnů pracovních. Na soboty a neděle celkem připadá 9 dní. Pracovníci celkově odpracují 178 hodin za měsíc.

Měsíc duben má oproti březnu 30 kalendářních dnů, ale stejný počet pracovních dnů, což je 22. Na soboty připadají 4 dny a na neděle také 4 dny. Zaměstnanci tedy celkem odpracují stejný počet hodin jako v předchozím měsíci.

V květnu je opět 31 kalendářních dnů a z toho je pracovních dnů 21. Celkově na soboty a neděle připadá 10 dnů. V tomto měsíci je odpracováno celkem 164 hodin.

V měsíci červnu je 30 dnů kalendářních a 22 pracovních dnů. Protože na soboty a neděle celkově připadá pouze 8 dnů, je za měsíc odpracováno stejně jako v měsíci březnu a dubnu, což bylo 178 hodin.

Měsíc červenec je druhý měsíc, ve kterém bylo odpracováno nejvíce hodin. Má tedy celkem 31 kalendářních dnů a 23 pracovních dnů. Na soboty a neděle připadá celkově jenom 8 dnů. Odpracováno bylo tedy 182 hodiny za měsíc.

Měsíc srpen má stejný počet kalendářních dnů jako měsíc předchozí, ale pouze 21 dnů pracovních. Je to z toho důvodu, protože na soboty připadá 5 dnů a na neděle také 5 dnů. Celkový počet odpracovaných hodin činí 169.

V měsíci září je 30 dnů kalendářních a 22 dnů pracovních. Na soboty a neděle celkově připadá 8 dnů z celkového počtu. Zaměstnanci tedy odpracují 178 hodin za měsíce.

Měsíc říjen má o jeden den méně kalendářních dnů, tedy 30, ale stejný počet pracovních dnů. Na soboty a neděle připadá o jeden den více, než v měsíci září a zaměstnanci tak odpracují 173 hodin za měsíc.

V listopadu je o jeden den méně kalendářních dnů a také o jeden den méně dnů pracovních než v přechodím měsíci. Je to tedy 30 kalendářních a 21 pracovních dnů. Na soboty připadají 4 dny z celkového počtu a na neděle připadá 5 dní z celkového počtu. Celkem je tedy odpracováno 169 hodin.

V posledním měsíci roku bylo odpracováno nejvíce hodin. Měsíc prosinec má tedy 31 kalendářních dnů a 23 dnů pracovních. Na soboty a neděle připadá pouze 8 dnů z celkového počtu. Pracovníci tedy celkem odpracovali 187 hodin za měsíc.

V roce 2009 technicko-hospodářští pracovníci celkem odpracují 2 088 hodin ve 260 pracovních dnech.

Přesné rozdělení pracovní doby dělníků je uvedeno v příloze č. 3.

#### 4.1.4 Výpočet mzdy THP

Pro výpočet mzdy technicko-hospodářského pracovníka si autorka zvolila zaměstnance, který spadá do 8. tarifního stupně. Měsíční mzda činí 17 600 Kč, osobní ohodnocení 500 Kč za měsíc. Zaměstnanec tuto základní mzdu pobíral po celý rok 2009. THP pracoval podle stanoveného pracovního rozvrhu, podepsal Prohlášení a uplatňuje daňové zvýhodnění na 1 dítě.

V měsíci lednu základní mzda THP činí 18 100, která je násobena koeficientem 1,34. Výsledná částka je zaokrouhlena na celé stovky nahoru a je vyčíslena na 24 300. Z této částky je vypočítána daň ve výši 15%. Jelikož zaměstnanec podepsal Prohlášení je mu poskytnuta sleva na poplatníka a dále uplatňuje daňové zvýhodnění. Celková daň ze mzdy je vypočítána na 685 Kč. Sociální pojištění (6,5%) a zdravotní pojištění (4,5%) je vyčísleno na 1 177 Kč a 815 Kč. Čistá mzda je vypočtena po odečtení všech zákonných srážek na **15 423 Kč**.

V průběhu roku 2009 nedošlo u zaměstnance k žádným změnám a ve zbývajících měsících pobíral stejnou částku, a to ve výši 15 423 Kč. V roce 2009 celkové hrubé příjmy činily 217 200 Kč. Z této částky bylo odečteno sociální pojištění v celkové výši 14 124 Kč, zdravotní pojištění, které celkem činilo 9 780 Kč a daň v souhrnu 8 220 Kč. Celkový čistý příjem za rok 2009 byl vyčíslen na **185 076 Kč**.

#### 4.1.5 Celkové mzdové náklady

V souvislosti s tím, že se ve firmě ALPINE Bau CZ, s.r.o. zvyšoval objem obrátu, tak se zvyšoval i počet zaměstnanců. (Výroční..., 2009) Celkový počet zaměstnanců v roce 2009 byl 546, kteří byli rozděleni na dělníky a THP. Celkově bylo 357 dělníků a 189 technicko-hospodářských pracovníků.

Podle rozdělení na tarifní skupiny činily celkové mzdové náklady společnosti ALPINE Bau CZ, s.r.o. 192 966 000 Kč a náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění byly vyčísleny na 63 225 000 Kč.

#### 4.2 Mzdové účetnictví v roce 2010

I v roce 2010 je také při výpočtu mzdy rozlišeno, zda je jedná o pracovníka na dělnické pozici nebo o technicko-hospodářského pracovníka. Obě tyto skupiny mají také stanovený rozvrh práce pro rok 2010 a spadají do příslušného tarifního stupně. Pracovní rozvrh je buď nerovnoměrný nebo rovnoměrný.



### 4.2.1 Rozvrh nerovnoměrně rozvržené pracovní doby

Rozvrh pracovní doby je rozdělen na 12 kalendářních měsíců. V každém jednotlivém měsíci je přesně určeno, co a kdy zaměstnanec má dělat. Tento rozvrh je určen pro pracovníky na dělnických pozicích.

V měsíci lednu je 31 kalendářních dnů, jeden státní svátek připadající na všední den. Tento měsíc je rozdělen do dvou etap. První polovinu měsíce tvoří 88 hodin v deseti směnách a druhá polovina je tvořena nařízenou dovolenou. Další dny připadají na sobotu a neděli. V tomto měsíci jsou všichni dělníci doma.

V měsíci únoru je 28 kalendářních dnů, žádný státní svátek. Zaměstnanec odpracuje v patnácti směnách 120 hodin za měsíc. Další dny připadají na sobotu, neděli nebo na nařízenou dovolenou. V tomto měsíci jsou stále všichni dělníci doma.

Měsíc březen má 31 kalendářních dnů a není zde žádný státní svátek. Na první týden připadá nařízená dovolaná, další týden je ohodnocen sazbou bez prémie (40 hodin po pěti směnách). 15. března zaměstnanec nastupuje na stavbu, kde se mu začínají připočítávat jak prémie, tak i diety. Celkem je fyzicky odpracováno 107 hodin ve třinácti směnách.

Měsíc duben má 30 kalendářních dnů a jeden státní svátek, připadající na všední den. Zaměstnanci odpracují celkem 193 hodin za měsíc ve 21 směnách. Délka pracovní doby je rozdělena na 9 hodin za den nebo na 8 hodin za den. Další dny připadají pouze na soboty a neděle.

Měsíc květen má 31 kalendářních dnů a není zde žádný státní svátek, který by připadal na všední den. Je zde odpracováno 202 hodin za měsíc také ve 21 směnách, jako v minulém měsíci. Je odpracováno více hodin než v dubnu, protože se pracovní doba zvýšila z 9 hodin na 10 hodin za den. Jsou zde i dny po 8 hodinách za den. Ostatní dny připadají na soboty a neděle.

Měsíc červen je složen z 30 kalendářních dnů a není zde žádný státní svátek. Zaměstnanci odpracovali 212 hodin za měsíc a směna se jim o jednu zvýšila oproti minulému měsíci. Směn bylo tedy 22 a to po 10 hodinách za den nebo po 8 hodinách za den. Ostatní dny jsou zase pouze soboty a neděle.

Měsíc červenec má 31 kalendářních dnů a dva státní svátky připadající na všední den. Bylo zde odpracováno 210 hodin za měsíc ale pouze ve 20 směnách. Délka jedné směny trvala zase buď 10 hodin za den, nebo 8 hodin denně. Další dny do počtu tvoří soboty a neděle.

Měsíc srpen je úplně stejný jako měsíc červen. Jenom je zde 31 kalendářních dnů, ale žádný státní svátek, odpracovalo se 212 hodin za měsíc ve 22 směnách. Délka směn je také úplně stejná. Další dny jsou opět sobota a neděle.

Září je složeno z 30 kalendářních dnů s jedním státním svátkem, který připadá na všední den. Je zde opracováno stejný počet hodin jako za minulý měsíc a to 212, ale pouze ve dvaceti jedna směnách. Délka směny je zase 10 hodin nebo 8 hodin za den. Ostatní dny tvoří soboty a neděle.

Měsíc říjen má 31 kalendářních dnů a také má jeden státní svátek připadající na všední den, jako v předchozím měsíci. Zaměstnanci odpracují 196 hodin za měsíc ve 20 směnách, ale délka pracovní doby je rozdělena na 10 hodin, 9 hodin nebo 8 hodin za den. Další dny jsou zase sobota a neděle.

V listopadu je 30 kalendářních dnů a také jeden státní svátek, který připadá na všední den. Odpracováno bylo 184 hodin za měsíce, ve 21 směnách. Délka směn byla snížena pouze na 9 hodin za den nebo na 8 hodin za den. Další dny jsou zase soboty a neděle.

Poslední měsíc, a to měsíc prosinec, je tvořen 31 dny a jedním státním svátkem, který připadá na všední den. Zaměstnanci odpracovali malý počet hodin a to 112 pouze ve 13 směnách. Délka pracovní doby byla zase snížena na 8 hodin za den. Zbývající dny tvoří soboty a neděle. Od 20. prosince mají dělníci nařízenou dovolenou, která činí 9 dnů.

V roce 2010 dělníci celkem odpracují 2 088 hodin ve 224 směnách. V tomto roce je celkově 8 státních svátků, které připadají na všední dny.

Přesné rozdělení pracovní doby dělníků je uvedeno v příloze č. 4.

#### **4.2.2 Výpočet mzdy dělníka**

Pro výpočet mzdy pracovníka na dělnické pozici si autorka zvolila stejného zaměstnance, který pořad spadá do 4. tarifního stupně. Vlivem činnosti odboru se jeho hodinový tarif zvedl na 73,30 Kč, osobní ohodnocení zůstalo neměnné a měsíční prémie činí 30% ze základní mzdy. Tyto sazby jsou stanoveny pro všechny měsíce v roce 2010 stejně. Zaměstnanec pracoval podle stanoveného pracovního rozvrhu, podepsal Prohlášení a je bezdětný. Každý den, kdy zaměstnanec pracuje, jsou mu také připočítány diety k hrubé mzdě. Výše diety (pracovní cesta) je vypočítána z hodin, které zaměstnanec netráví doma v důsledku pracovního vytížení.

## **Leden**

V měsíci je 88 hodin násobeno tarifním stupněm + osobním ohodnocením, v součtu je tato částka 83,30 Kč. Zaměstnanec firmy si v měsíci musí vzít 10 dní nařízené dovolené. Den dovolené je počítán po 8 hodinách. Tyto dny jsou násobeny průměrem pro dovolenou, který je 107,90 Kč. V tomto měsíci nemá pracovník nárok na měsíční prémii 30%. Tyto prémie jsou vypláceny v měsících kdy zaměstnanec fyzicky pracuje.

$$\text{Hrubá mzda} = (88 \cdot 83,30) + (80 \cdot 107,90) = 15\,962 \text{ Kč}$$

$$\text{Super hrubá mzda} = 15\,962 \cdot 1,34 = 21\,390 \text{ zaokrouhlenu na } 21\,400 \text{ Kč}$$

$$\text{Daň} = (21\,400 \cdot 0,15) - 2\,070 = 1\,140 \text{ Kč}$$

$$\text{SP} = 15\,962 \cdot 0,065 = 1\,038 \text{ Kč}$$

$$\text{ZP} = 15\,962 \cdot 0,045 = 718 \text{ Kč}$$

$$\text{Čistá mzda} = 15\,962 - 1\,140 - 1\,038 - 718 = \mathbf{13\,066 \text{ Kč}}$$

## **Červen**

V měsíci je 212 hodin násobeno tarifním stupněm + osobním ohodnocením, v součtu je tato částka 83,30 Kč. Tento měsíc má nárok na 30% prémie a diety, které jsou ve výši 63 Kč a 95 Kč.

$$\text{Hrubá mzda} = (212 \cdot 83,30) \cdot 1,30 + (18 \cdot 95) + (4 \cdot 63) = 24\,919 \text{ Kč}$$

$$\text{Super hrubá mzda} = 24\,919 \cdot 1,34 = 33\,392 \text{ zaokrouhlenu na } 33\,400 \text{ Kč}$$

$$\text{Daň} = (33\,400 \cdot 0,15) - 2\,070 = 2\,940 \text{ Kč}$$

$$\text{SP} = 24\,919 \cdot 0,065 = 1\,620 \text{ Kč}$$

$$\text{ZP} = 24\,919 \cdot 0,045 = 1\,121 \text{ Kč}$$

$$\text{Čistá mzda} = 24\,919 - 2\,940 - 1\,620 - 1\,121 = \mathbf{19\,238 \text{ Kč}}$$

## **Prosinec**

V tomto měsíci se zaměstnanci prolíná pracovní doba s nařízenou dovolenou a státním svátkem. V měsíci je 112 hodin (včetně státního svátku) násobeno tarifním stupněm + osobním ohodnocením, v součtu je tato částka 83,30 Kč. Tento měsíc má nárok na 30% prémie a diety, které jsou ve výši 63 Kč. Státní svátek je počítán bez prémie, a celkový počet je 8 hodin. Nařízená dovolená je násobena průměrem pro dovolenou 107,90 Kč.

$$\text{Hrubá mzda} = (104 \cdot 83,30) \cdot 1,30 + (13 \cdot 63) + (8 \cdot 83,30) + (72 \cdot 107,90) = 20\,516 \text{ Kč}$$

$$\text{Super hrubá mzda} = 20\,516 \cdot 1,34 = 27\,492 \text{ zaokrouhlenu na } 27\,500 \text{ Kč}$$

$$\text{Daň} = (27\,500 \cdot 0,15) - 2\,070 = 2\,055 \text{ Kč}$$

$$\text{SP} = 20\,516 \cdot 0,065 = 1\,334 \text{ Kč}$$

$$\text{ZP} = 20\,516 \cdot 0,045 = 923 \text{ Kč}$$

Čistá mzda = 20 516 – 2 055 – 1 334 – 923 = **16 204 Kč**

Mzdy zbývajících měsíců jsou uvedeny v tabulce č. 4.10

#### **4.2.3 Rozvrh rovnoměrně rozvržené pracovní doby**

Rozvrh pracovní doby u THP je stejně jako u dělníků rozdělen na 12 kalendářních měsíců. V jednotlivých měsících je přesně určeno, co má zaměstnanec dělat. THP pracují od pondělí do čtvrtku 9 hodin za den s půlhodinovou přestávkou a v pátek pracují pouze 4 hodin bez přestávky. Průměrně tedy pracují 8 hodin denně. Někdy se stane, že pracují za den 8 hodin, aby se jim hodiny srovnaly.

Měsíc leden má 31 kalendářních dnů a z toho je 21 dnů pracovních. V tomto měsíci připadá na soboty a neděle stejný počet dnů, a to 5. Zaměstnanci celkem odpracovali 168 hodin za měsíc. První den měl pracovní dobu 8 hodin, další dny už byly rozděleny po 9 hodinách za den a po 4 hodinách den.

Ostatní měsíce zaměstnanci vždy pracují 9 hodin za den a každý pátek pouze 4 hodiny denně. Měsíce se liší pouze počtem pracovních dnů a délkou odpracovaných hodin.

Měsíc únor je nejkratší měsíc, je tvořen pouze 28 kalendářními dny a z toho je 20 dnů pracovních. To znamená že zaměstnanci celkem odpracovali 160 hodin za měsíc, protože na soboty a neděle celkem připadlo 8 dnů.

V měsíci březnu bylo odpracováno nejvíce hodin z celého roku. Je to z toho důvodu, jelikož je měsíc tvořen 31 kalendářními dny a z toho je 23 dnů pracovních. Na soboty a neděle připadá celkově jenom 8 dní. Zaměstnanci tedy odpracují celkově 187 hodin za měsíc.

Měsíc duben má celkem 30 kalendářních dnů a zaměstnanci v něm pracují 22 dnů. Bylo tedy odpracováno 173 hodin, protože na soboty připadají 4 dny a na neděle také 4 dny.

V květnu je opět 31 kalendářních dnů a pracovních dnů je 21. Zaměstnanci tedy celkově odpracují 169 hodin za měsíc, jelikož na soboty a neděle celkově připadá 10 dnů.

Měsíc červen je tvořen 30 kalendářními dny a 22 dny pracovními. Je zde celkově odpracováno 178 hodin za měsíc. Na soboty připadají 4 dny a na neděle také 4 dny.

Měsíc červenec má 31 kalendářních dnů a stejný počet pracovních dnů jako v předcházejícím měsíci. Zaměstnanci odpracovali celkem 173 hodin za měsíc. Na soboty a neděle připadá celkově 9 dní z celkového počtu.

Měsíc srpen má stejný počet kalendářních a pracovních dnů jako měsíc předcházející. Ale odpracováno bylo více hodin a to 178. Soboty a neděle představují stejný počet dnů jako v měsíci červenci.

V měsíci září je 30 kalendářních dnů a zase stejný počet dnů pracovních, a to 22. V tomto měsíci je také navíc odpracován stejný počet hodin jako v měsíci srpnu, což bylo 178 hodin, protože na soboty na neděle připadá pouze 9 dnů z celkového počtu.

Měsíc říjen tvoří 31 kalendářních dnů a 21 pracovních dnů. Zaměstnanci celkem odpracovali 164 hodin za měsíc. Na soboty připadá 5 dnů a na neděle také 5 dnů z celkového počtu.

V listopadu je 30 kalendářních dnů a 22 dnů pracovních. V měsíci bylo celkem odpracováno 178 hodin, jelikož na soboty a neděle připadá z celkového počtu 8 hodin.

Měsíc prosinec je druhý měsíc s největším počtem odpracovaných hodin. Prosinec je tvořen 31 kalendářními dny a 23 pracovními dny. Jelikož na soboty a neděle celkově připadá 8 dnů, bylo odpracováno 182 hodin za měsíc.

V roce 2010 technicko-hospodářští pracovníci celkem odpracují 2 088 hodin ve 261 pracovních dnech.

Přesné rozdělení pracovní doby dělníků je uvedeno v příloze č. 5.

#### **4.2.4 Výpočet mzdy THP**

Pro výpočet mzdy technicko-hospodářského pracovníka si autorka zvolila stejného zaměstnance, který pořád spadá do 8. tarifního stupně. Vlivem činnosti odborů se pracovníkovi zvýšila měsíční mzda o 500 Kč, osobní ohodnocení zůstalo neměnné. Zaměstnanec tuto základní mzdu pobíral po celý rok 2010. THP pracoval podle stanoveného pracovního rozvrhu, podepsal Prohlášení a uplatňuje daňové zvýhodnění na 1 dítě.

V měsíci lednu základní mzda THP činí 18 600, která je násobena koeficientem 1,34. Výsledná částka je zaokrouhlena na celé stovky nahoru a je vyčíslena na 25 000. Z této částky je vypočítána daň ve výši 15%. Jelikož zaměstnanec podepsal Prohlášení je mu poskytnuta sleva na poplatníka a dále uplatňuje daňové zvýhodnění. Celková daň ze mzdy je vypočítána na 790 Kč. Sociální pojištění (6,5%) a zdravotní pojištění (4,5%) je vyčísleno na 1 209 Kč a 837 Kč. Čistá mzda je vypočtena po odečtení všech zákonných srážek na **15 764 Kč**.

V průběhu roku 2010 nedošlo u zaměstnance k žádným změnám a ve zbývajících měsících pobíral stejnou částku, a to ve výši 15 764 Kč. V roce 2010 celkové hrubé příjmy činily

223 200 Kč. Z této částky bylo odečteno sociální pojištění v celkové výši 14 508 Kč, zdravotní pojištění, které celkem činilo 10 044 Kč a daň v souhrnu 9 480 Kč. Celkový čistý příjem za rok 2010 byl vyčíslen na **189 168 Kč**.

#### 4.2.5 Celkové mzdové náklady

V roce 2010 byl zase mírný nárůst zaměstnanců oproti minulému roku. Nový celkový počet v tomto roce byl 578 zaměstnanců, kteří byli opět rozděleni na dělníky a THP. Dělníci tvořili z celkového počtu 376 zaměstnanců a technicko-hospodářských pracovníků bylo z celkového počtu 202.

Podle rozlišení pracovníků na tarifní skupiny činily celkové mzdové náklady firmy ALPINE Bau CZ, s.r.o. v tomto roce 216 558 000 Kč a náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění byly vyčísleny 72 473 000 Kč.

### 4.3 Srovnání roku 2009 a 2010

V této části práce se autorka zaměří na srovnání mezd obou skupin zaměstnanců a celkových mzdových nákladům vzniklých v důsledku vyplácení mezd a placení sociálního pojištění a zdravotního pojištění za zaměstnance v již zmiňovaných letech.

#### 4.3.1 Srovnání mezd dělníků

**Tabulka 4.9**

**Přehled výpočtů mzdy dělníka v roce 2009 (v Kč)**

Měsíc	Hrubá mzda	Super hrubá mzda (zaokrouhlená)	Sociální pojištění	Zdravotní pojištění	Daň	Čistá mzda
leden	16 641	22 300	1 082	749	1 275	13 535
únor	14 060	18 900	914	633	765	11 748
březen	16 593	22 300	1 079	747	1 275	13 492
duben	21 582	29 000	1 403	971	2 280	16 928
květen	22 431	30 100	1 458	1 009	2 445	17 519
červen	24 340	32 700	1 582	1 095	2 835	18 828

Měsíc	Hrubá mzda	Super hrubá mzda (zaokrouhlená)	Sociální pojištění	Zdravotní pojištění	Daň	Čistá mzda
červenec	24 910	33 400	1 619	1 121	2 940	19 230
srpen	23 190	31 100	1 507	1 044	2 595	18 044
září	24 002	32 200	1 560	1 080	2 760	18 602
říjen	22 376	30 000	1 454	1 007	2 430	17 485
listopad	20 127	27 000	1 308	906	1 980	15 933
prosinec	20 046	26 900	1 303	902	1 965	15 876

Zdroj: vlastní zpracování

**Tabulka 4.10**

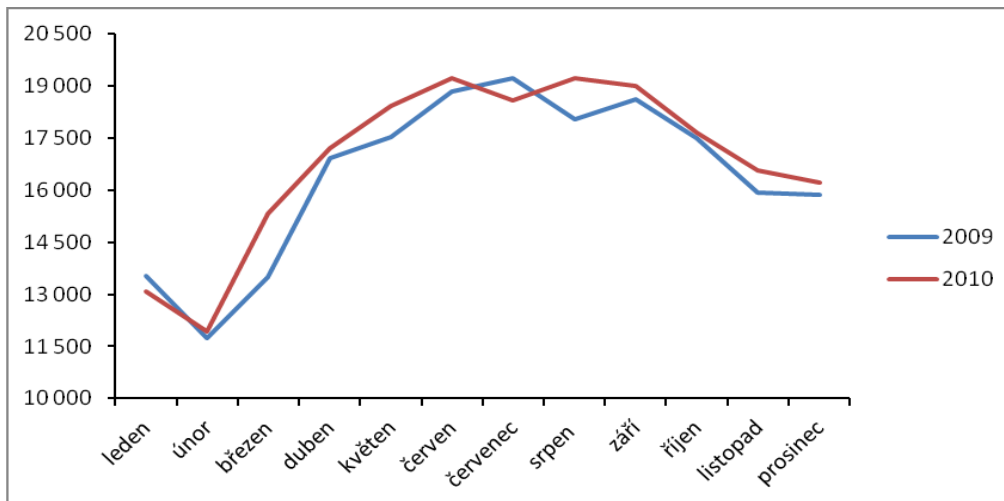
**Přehled výpočtů mzdy dělníka v roce 2010 (v Kč)**

Měsíc	Hrubá mzda	Super hrubá mzda (zaokrouhlená)	Sociální pojištění	Zdravotní pojištění	Daň	Čistá mzda
leden	15 962	21 400	1 038	718	1 140	13 066
únor	14 312	19 200	930	644	810	11 928
březen	19 235	25 800	1 250	866	1 800	15 319
duben	21 998	29 500	1 430	990	2 355	17 223
květen	23 742	31 900	1 543	1 068	2 715	18 416
červen	24 919	33 400	1 620	1 121	2 940	19 238
červenec	23 981	32 200	1 559	1 080	2 760	18 582
srpen	24 919	33 400	1 620	1 121	2 940	19 238
září	24 575	33 000	1 597	1 106	2 880	18 992
říjen	22 644	30 400	1 472	1 019	2 490	17 663
listopad	21 048	28 300	1 368	947	2 175	16 558
prosinec	20 516	27 500	1 334	923	2 055	16 204

Zdroj: vlastní zpracování

**Graf 4.1**

**Vývoj mezd dělníků v roce 2009 a 2010**



Zdroj: vlastní zpracování

Z uvedeného grafu vyplývá, že v důsledku zvýšení hodinové sazby o 2,10 Kč na hodinu, se zvýšily i jednotlivé měsíční mzdy. S výjimkou ledna a června, kde se mzda nepatrně snížila. Jelikož v měsíci lednu bylo o jeden den dovolené méně a v měsíci červnu méně o jeden pracovní den.

Sazby sociálního pojištění, zdravotního pojištění a daně jsou v obou letech konstantní.



### 4.3.2 Srovnání mezd technicko-hospodářských pracovníků

Tabulka 4.11

**Roční srovnání mezd THP (v Kč)**

Rok	Hrubý příjem	Sociální pojištění	Zdravotní pojištění	Daň	Čistý příjem
2009	217 200	14 124	9 780	8 220	185 076
2010	223 200	14 508	10 044	9 480	189 168

Zdroj: vlastní zpracování

Z následující tabulky vyplývá, že v důsledku zvýšení mzdy z 18 100 Kč na 18 600 Kč, si zaměstnanec v roce 2010 polepšil o 4 092 Kč v čistém příjmu oproti předcházejícímu roku.

Sazby sociálního pojištění, zdravotního pojištění a daně jsou v obou letech konstantní.

### 4.3.3 Srovnání celkových mzdových nákladů

Společnost ALPINE Bau CZ, s.r.o. v roce 2010 navýšila počet zaměstnanců. Celkem to bylo o 32 pracovníků. Počet dělníků stoupl z 357 zaměstnanců na 376. Tato skupina pracovníků byla tedy navýšena o 19 pracovních míst. Technicko-hospodářských pracovníků bylo v roce 2009 spočteno 189 zaměstnanců. V následujícím roce 2010 se tento počet zvýšil na 202 THP, což představovalo nárůst o 13 zaměstnanců.

Celkové mzdové náklady společnosti se ze 192 966 000 Kč zvýšily na 216 558 000 Kč, jelikož uvedená firma měla narůst jak dělníků, tak i technicko-hospodářských pracovníků. Přijetí nových pracovníků v obou skupinách mělo také za následek zvýšení nákladů sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Tato hodnota ze 63 225 000 Kč stoupla na 72 473 000 Kč.

V roce 2010 součet mzdových nákladů a nákladů na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění placené za zaměstnance, představoval částku ve výši 289 031 000 Kč, která byla v roce 2009 nižší o 32 480 000 Kč.

## 5 Závěr

Jak již bylo zmíněno v úvodu, autorka si kladla za cíl analyzovat výpočty mezd zvolených pracovníků a celkových mzdových nákladů ve firmě ALPINE Bau CZ, s.r.o., provést srovnání výpočtů těchto mezd v důsledku zvýšení hodinového tarifu nebo měsíční mzdy, a dále provést srovnání celkových mzdových nákladů.

Ve druhé kapitole se autorka nejdříve snažila vysvětlit základní pojmy, se kterými se můžeme setkat, budeme-li řešit problém týkající se mzdy a mzdového účetnictví. Postupovala od základních pojmů až po různé definice, které s touto problematikou souvisejí. Stručně popsala i legislativu, do které je problém zařazen. Nastínila zde i výpočet mzdy a také její účtování, které je pro firmu velmi důležité, aby věděla kolik má zaměstnancům vyplatit po odečtení všech zákonných srážek. Je zde i popsána daň z příjmů FO a roční zúčtování této daně.

V navazující třetí kapitole, která je nazvána analýza mzdového účetnictví konkrétní firmy, je vyhodnoceno jestli se projeví podepsání kolektivní smlouvy či nikoli, a jestli se zvedly roční mzdové náklady v dané firmě. S dosažených výpočtů vyplynulo, že i když jde o nepatrné zvýšení hodinového nebo měsíčního tarifu, tak to zaměstnanci v měsíčním součtu dá většinou více. Někdy se může stát, že má zaměstnanec o něco méně, než v předchozím roce, ale to je zase dáno kalendářními dny v roce. Je tedy dobré kolektivní smlouvu ve společnosti ALPINE Bau CZ, s.r.o. podepsat. Podle dalších zjištěných informací se celkové mzdové náklady opravdu zvýšily. Příčinou nárůstu zmíněných nákladů bylo to, že společnost měla v roce 2010 zaměstnáno více pracovníků, než v roce předchozím, tedy v roce 2009.

## Seznam literatury

### A) Knihy

HOLÁ, Karla a Jitka ZNEBEJÁNKOVÁ. *Maturitní otázky – Účetnictví*. Praha: FRAGMENT, 2008. ISBN 978-253-0596-6

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Praha: LINDE, 2009. 233 s. ISBN 978-80-7201-754-6

PELECH, Petr. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů za závislé činnosti v roce 2012*. 20. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-717-1

PROCHÁZKA, Jakub. *Základy účetnictví v kostce*. 1. vyd. Havlíčkův Brod: FRAGMENT, 2000. 118 s. ISBN 80-7200-382-8

SPIRIT, Michal. *Zákoník práce s komentářem pro školy, předškolní a školská zařízení*. 1. vyd. Praha: ERMAT, 2001. 248 s. ISBN 80-7178-589-X

ŠUBRT, Bořivoj a kol. *Abeceda mzdové účetní*. 21.vyd. Ostrava: ANAG, 2011. 533 s. ISBN 978-80-7263-635-8

ŠUBRT, Bořivoj a kol. *Abeceda mzdové účetní*. 22.vyd. Ostrava: ANAG, 2012. 573 s. ISBN 978-80-7263-716-4

VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2011: praktický průvodce* 12. vyd. Praha: GRADA Publishing, 2009. 448 s. ISBN 978-80-247-2918-3

### B) Elektronické zdroje

Alpine.cz. *O společnosti* [online]. 2012 [cit. 2012-04-26]. Dostupné z: <http://www.alpine.cz/unternehmen/>

Businesscenter.cz. *Zákon o daních z příjmů* [online]. 2011 [cit. 2012-04-21]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/dprij/cast1.aspx>

Finance.cz. *Minimální mzda* [online]. 2012 [cit. 2012-04-01]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/minimalni-mzda/#>

Finanční noviny.cz. FETTER. *Odměny a prémie - jaký je mezi nimi rozdíl?* [online]. 18.02.2010, 14.01.2010 [cit. 2012-03-01]. Dostupné z: <http://www.financninoviny.cz/kariera/pracovni-pravo/zpravy/odmeny-a-premie-jaky-je-mezi-nimi-rozdil/420741>

Obchodnirejstrik.cz. *ALPINE Bau CZ s.r.o.* [online]. 2012 [cit. 2012-04-23]. Dostupné z: <http://obchodnirejstrik.cz/alpine-bau-cz-s-r-o-45192286/>

Podvojně účetnictví. Co je účetnictví? [online]. 2012, 22.04.2012 [cit. 2012-03-01]. Dostupné z: <http://www.podvojne-ucetnictvi.wz.cz/definice.html>

Vedení účetnictví. *Vedení účetnictví* [online]. 2011, 19.12.2011 [cit. 2012-03-01]. Dostupné z: <http://fanfinance.cz/>

Zákon o účetnictví č. 563. In: *1991. 2010.* Dostupné z: [http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/Zakon\\_563\\_1991\\_uplne\\_zneni\\_31122010\(1\).pdf](http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/Zakon_563_1991_uplne_zneni_31122010(1).pdf)

### **C) Firemní dokumentace**

ALPINE BAU CZ S.R.O. *Kolektivní smlouva*. 28.11.2009. Valašské Meziříčí, 2009.

ALPINE BAU CZ S.R.O. *K politice managementu kvality koncernu ALPINE BAU GmbH*. 07.01.2009. Valašské Meziříčí, 2009.

ALPINE BAU CZ S.R.O. *Management bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP)*. 07.02.2011. Valašské Meziříčí, 2011.

ALPINE BAU CZ S.R.O. *Ochrana životního prostředí*. 07.02.2011. Valašské Meziříčí, 2011.

ALPINE BAU CZ S.R.O. *Výroční zpráva za rok 2009*. 16.09.2010. Praha, 2010.

## Seznam zkratek

THP	technicko-hospodářský pracovník
s.r.o.	společnost s ručením omezeným
SP	sociální pojištění
ZP	zdravotní pojištění
např.	například
KD	kalendářní den
ZP	zákoník práce
DZ	daňový zákon
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung

## Seznam tabulek

Tabulka 2.1 Rozdíl mezi mzdou a platem

Tabulka 2.2 Minimální mzda

Tabulka 2.3 Slevy na dani podle § 35 ba pro zdaňovací období 2012 (v Kč)

Tabulka 2.4. Daňové zvýhodnění podle § 35 c,d (v Kč)

Tabulka 2.5 Výše daňového bonusu (v Kč)

Tabulka 2.6 Slevy na dani při ročním zúčtování za rok 2012

Tabulka 3.7 Mzdové tarify hodinové v ALPINE Bau CZ, s.r.o. v roce 2009 (v Kč)

Tabulka 3.8 Mzdové tarify měsíční v ALPINE Bau CZ, s.r.o. v roce 2009 (v Kč)

Tabulka 4.9 Přehled výpočtů mzdy dělníka v roce 2009 (v Kč)

Tabulka 4.10 Přehled výpočtů mzdy dělníka v roce 2010 (v Kč)

Tabulka 4.11 Roční srovnání mezd THP (v Kč)

## **Seznam grafů**

Graf 4.1 Vývoj mezd dělníků v roce 2009 a 2010

## **Seznam schémat**

Schéma 2.1 Schéma účtu zaměstnanci

Schéma 2.2 Schéma účtu zúčtování s institucemi sociálního a zdravotního zabezpečení

Schéma 2.3 Účtování mezd



## Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byl(a) seznámen(a) s tím, že na mou diplomovou (bakalářskou) práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou (bakalářskou) práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová (bakalářská) práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové (bakalářské) práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové (bakalářské) práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou (bakalářskou) práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

Ve Valašském Meziříčí dne 2.5.2012

*Petra Podzemná*

Petra Podzemná

## **Seznam příloh**

Příloha č. 1 Schéma organizační struktury

Příloha č. 2 Rozvrh nerovnoměrně rozvržené pracovní doby pro rok 2009

Příloha č. 3 Rozvrh rovnoměrně rozvržené pracovní doby pro rok 2009

Příloha č. 4 Rozvrh nerovnoměrně rozvržené pracovní doby pro rok 2010

Příloha č. 5 Rozvrh rovnoměrně rozvržené pracovní doby pro rok 2010

Straßenbahn Ost
Schneewitz
Zugang / Ausfahrt / Umkle / Toilette
1007

Trainingsprogramm  
T • *Cherry XL*

Odpovědné osoby	
lokální koordinátor české kvality	P. Štěpánek
European technical	Ph.D.
lokální koordinátor české 2 <sup>o</sup>	Ph.D. S. P. A.
IT technology	Ing. Štěpánek
Administrative support	Štěpánek
European financial	Urbancová
Ph.D.	Chromáček

Pirava projekta / Delebanik Pisarak	Sobanav Jantachav
---	----------------------

Techniky Controlling Mav Kak Sobanav Kafu
--

Právni oddělení	Grulich
Marketing	Hermanová
Řeč	Nečadná

ALPINE Bau CZ	Leads: <b>Russseger</b> Koolen	Seal: <b>Myers</b>
	Seal: <b>Ward</b>	Seal: <b>Myers</b>

[illegible]

EKONOMISKE VERDEN	
ROBUST	
Utdannelse Helse Miljø Kultur Religion Velferd Sivilsamfunn Sosialisme	Internasjonale utfordringer Globalisering Globalisering Globalisering Globalisering Globalisering Globalisering
	II

ORGANIZAČNÍ SCHÉMA

ALPINE CZ

Strav. 5/2012

Oblast: GRUBER

[illegible]

Hoonbeu (250)  
Pius Ruseger

[illegible][illegible]

PRAHA (240) VZ Model: Class: Year: 1953 Color: Size: Make: H: W:
---

[illegible][illegible][illegible][illegible]

HB G2	
VST	Stable / malmar
Sak	
SE	Kurzer
Kalk	Kalkmergel / Symbiotika
Ti	Wasser
SV	N/A
Ti	N/A
Wasser	N/A

	NASC	ZZZ
NASC	Savo	
Sav.		
Sa	Kocher	
Koch.	Martinsberger	
M.		
Grand		
SV	NH	
Main	NH	
SV	Kapshak	

JPM / NPS (2022)
NPS: NA
S&P:
SE: <span style="color: green;">(A)AAA-AAA</span>
Risk: <span style="color: red;">Credit / NA</span>
T: <span style="color: red;">REUTERS</span>
Grade:
SV: Spain
T: Madrid

[illegible][illegible]

Chlorine D 47 (222)
SVF (Kawano?)
Gast. Chernobyl
SVF Half-life
T <sub>1/2</sub> Rashi
Water Gumar
Water Vostok

[illegible][illegible]

Year	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041	2042	2043	2044	2045	2046	2047	2048	2049	2050	2051	2052	2053	2054	2055	2056	2057	2058	2059	2060	2061	2062	2063	2064	2065	2066	2067	2068	2069	2070	2071	2072	2073	2074	2075	2076	2077	2078	2079	2080	2081	2082	2083	2084	2085	2086	2087	2088	2089	2090	2091	2092	2093	2094	2095	2096	2097	2098	2099	2100
Year	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041	2042	2043	2044	2045	2046	2047	2048	2049	2050	2051	2052	2053	2054	2055	2056	2057	2058	2059	2060	2061	2062	2063	2064	2065	2066	2067	2068	2069	2070	2071	2072	2073	2074	2075	2076	2077	2078	2079	2080	2081	2082	2083	2084	2085	2086	2087	2088	2089	2090	2091	2092	2093	2094	2095	2096	2097	2098	2099	2100
Year	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041	2042	2043	2044	2045	2046	2047	2048	2049	2050	2051	2052	2053	2054	2055	2056	2057	2058	2059	2060	2061	2062	2063	2064	2065	2066	2067	2068	2069	2070	2071	2072	2073	2074	2075	2076	2077	2078	2079	2080	2081	2082	2083	2084	2085	2086	2087	2088	2089	2090	2091	2092	2093	2094	2095	2096	2097	2098	2099	2100
Year	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041	2042	2043	2044	2045	2046	2047	2048	2049	2050	2051	2052	2053	2054	2055	2056	2057	2058	2059	2060	2061	2062	2063	2064	2065	2066	2067	2068	2069	2070	2071	2072	2073	2074	2075	2076	2077	2078	2079	2080	2081	2082	2083	2084	2085	2086	2087	2088	2089	2090	2091	2092	2093	2094	2095	2096	2097	2098	2099	2100
Year	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041	2042	2043	2044	2045	2046	2047	2048	2049	2050	2051	2052	2053	2054	2055	2056	2057	2058	2059	2060	2061	2062	2063	2064	2065	2066	2067	2068	2069	2070	2071	2072	2073	2074	2075	2076	2077	2078	2079	2080	2081	2082	2083	2084	2085	2086	2087	2088	2089	2090	2091	2092	2093	2094	2095	2096	2097	2098	2099	2100
Year	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041	2042	2043	2044	2045	2046	2047	2048	2049	2050	2051	2052	2053	2054	2055	2056	2057	2058	2059	2060	2061	2062	2063	2064	2065	2066	2067	2068	2069	2070	2071	2072	2073	2074	2075	2076	2077	2078	2079	2080	2081	2082	2083	2084	2085	2086	2087	2088	2089	2090	2091	2092	2093	2094	2095	2096	2097	2098	2099	2100
Year	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041	2042	2043	2044	2045	2046	2047	2048	2049	2050	2051	2052	2053	2054	2055	2056	2057	2058	2059	2060	2061	2062	2063	2064	2065	2066	2067	2068	2069	2070	2071	2072	2073	2074	2075	2076	2077	2078	2079	2080	2081	2082	2083	2084	2085	2086	2087	2088	2089	2090	2091	2092	2093	2094	2095	2096	2097	2098	2099	2100
Year	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041	2042	2043	2044	2045	2046	2047	2048	2049	2050	2051	2052	2053	2054	2055	2056	2057	2058	2059	2060	2061	2062	2063	2064	2065	2066	2067	2068	2069	2070	2071	2072	2073	2074	2075	2076	2077	2078	2079	2080	2081	2082	2083	2084	2085	2086	2087	2088	2089	2090	2091	2092	2093	2094	2095	2096	2097	2098	2099	2100
Year	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041	2042	2043	2044	2045	2046	2047	2048	2049	2050	2051	2052	2053	2054	2055	2056	2057	2058	2059	2060	2061	2062	2063	2064	2065	2066	2067	2068	2069	2070	2071	2072	2073	2074	2075	2076	2077	2078	2079	2080	2081	2082	2083	2084	2085	2086	2087	2088	2089	2090	2091	2092	2093	2094	2095	2096	2097	2098	2099	2100
Year	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041	2042	2043	2044	2045	2046	2047	2048	2049	2050	2051	2052	2053	2054	2055	2056	2057	2058	2059	2060	2061	2062	2063	2064	2065	2066	2067	2068	2069	2070	2071	2072	2073	2074	2075	2076	2077	2078	2079	2080	2081	2082	2083	2084	2085	2086	2087	2088	2089	2090	2091	2092	2093	2094	2095	2096	2097	2098	2099	2100
Year	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041	2042	2043	2044	2045	2046	2047	2048	2049	2050	2051	2052	2053	2054	2055	2056	2057	2058	2059	2060	2061	2062	2063	2064	2065	2066	2067	2068	2069	2070	2071	2072	2073	2074	2075	2076	2077	2078	2079	2080	2081	2082	2083	2084	2085	2086	2087	2088	2089	2090	2091	2092	2093	2094	2095	2096	2097	2098	2099	2100
Year	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041	2042	2043	2044	2045	2046	2047	2048	2049	2050	2051	2052	2053	2054	2055	2056	2057	2058	2059	2060	2061	2062	2063	2064	2065	2066	2067	2068	2069	2070	2071	2072	2073	2074	2075	2076	2077	2078	2079	2080	2081	2082	2083	2084	2085	2086	2087	2088	2089	2090	2091	2092	2093	2094	2095	2096	2097	2098	2099	2100
Year	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041	2042	2043	2044	2045	2046	2047	2048	2049	2050	2051	2052	2053	2054	2055	2056	2057	2058	2059	2060	2061	2062	2063	2064	2065	2066	2067	2068	2069	2070	2071	2072	2073	2074	2075	2076	2077	2078	2079	2080	2081	2082	2083	2084	2085	2086	2087	2088	2089	2090	2091	2092	2093	2094	2095	2096	2097	2098	2099	2100
Year	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041	2042	2043	2044	2045	2046	2047	2048	2049	2050	2051	2052	2053	2054	2055	2056	2057	2058	2059	2060	2061	2062	2063	2064	2065	2066	2067	2068	2069	2070	2071	2072	2073	2074	2075	2076	2077	2078	2079	2080	2081	2082	2083	2084	2085	2086	2087	2088	2089	2090	2091	2092	2093	2094	2095	2096	2097	2098	2099	2100
Year	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041	2042	2043	2044	2045	2046	2047	2048	2049	2050	2051	2052	2053	2054	2055	2056	2057	2058	2059	2060	2061	2062	2063	2064	2065	2066	2067	2068	2069	2070	2071	2072	2073	2074	2075	2076	2077	2078	2079	2080	2081	2082	2083	2084	2085	2086	2087	2088	2089	2090	2091	2092	2093	2094	2					

NAME	DATE
SCORE	TIME
1. <u>Robert</u>	
2. <u>John</u>	
3. <u>James</u>	
4. <u>William</u>	
5. <u>Charles</u>	
6. <u>Thomas</u>	
7. <u>Richard</u>	
8. <u>Henry</u>	
9. <u>George</u>	
10. <u>Edward</u>	
11. <u>Joseph</u>	
12. <u>Samuel</u>	
13. <u>Benjamin</u>	
14. <u>Matthew</u>	
15. <u>Michael</u>	
16. <u>David</u>	
17. <u>Christopher</u>	
18. <u>Anthony</u>	
19. <u>Francis</u>	
20. <u>Robert</u>	
21. <u>John</u>	
22. <u>James</u>	
23. <u>William</u>	
24. <u>Charles</u>	
25. <u>Thomas</u>	
26. <u>Richard</u>	
27. <u>Henry</u>	
28. <u>George</u>	
29. <u>Edward</u>	
30. <u>Joseph</u>	
31. <u>Samuel</u>	
32. <u>Benjamin</u>	
33. <u>Matthew</u>	
34. <u>Michael</u>	
35. <u>David</u>	
36. <u>Christopher</u>	
37. <u>Anthony</u>	
38. <u>Francis</u>	
39. <u>Robert</u>	
40. <u>John</u>	
41. <u>James</u>	
42. <u>William</u>	
43. <u>Charles</u>	
44. <u>Thomas</u>	
45. <u>Richard</u>	
46. <u>Henry</u>	
47. <u>George</u>	
48. <u>Edward</u>	
49. <u>Joseph</u>	
50. <u>Samuel</u>	
51. <u>Benjamin</u>	
52. <u>Matthew</u>	
53. <u>Michael</u>	
54. <u>David</u>	
55. <u>Christopher</u>	
56. <u>Anthony</u>	
57. <u>Francis</u>	
58. <u>Robert</u>	
59. <u>John</u>	
60. <u>James</u>	
61. <u>William</u>	
62. <u>Charles</u>	
63. <u>Thomas</u>	
64. <u>Richard</u>	
65. <u>Henry</u>	
66. <u>George</u>	
67. <u>Edward</u>	
68. <u>Joseph</u>	
69. <u>Samuel</u>	
70. <u>Benjamin</u>	
71. <u>Matthew</u>	
72. <u>Michael</u>	
73. <u>David</u>	
74. <u>Christopher</u>	
75. <u>Anthony</u>	
76. <u>Francis</u>	
77. <u>Robert</u>	
78. <u>John</u>	
79. <u>James</u>	
80. <u>William</u>	
81. <u>Charles</u>	
82. <u>Thomas</u>	
83. <u>Richard</u>	
84. <u>Henry</u>	
85. <u>George</u>	
86. <u>Edward</u>	
87. <u>Joseph</u>	
88. <u>Samuel</u>	
89. <u>Benjamin</u>	
90. <u>Matthew</u>	
91. <u>Michael</u>	
92. <u>David</u>	
93. <u>Christopher</u>	
94. <u>Anthony</u>	
95. <u>Francis</u>	
96. <u>Robert</u>	
97. <u>John</u>	
98. <u>James</u>	
99. <u>William</u>	
100. <u>Charles</u>	

[illegible]

Master	Calculation
SV	Notchback
T	2-univac
Master	Vary
SV	NN
T	NN
Master	Chromat

CHALOVNY (200)
Serial
MMI Model
SN

Selling		Buying	
SV	Customer	SV	Supplier
Water	Circle	Water	Circle

SV	NN
T	NN
Water	Procholine

<p> <input type="checkbox"/> </p>	<p> <input type="checkbox"/> </p>
-----------------------------------	-----------------------------------

Year	Sirenia
Y	Syrtoboda
C	Cypripis
Year	Tomaia
Y	Holodius
N	NN
Year	Roman
Y	Ovalak
Year	Newstead
Year	Daniel
Year	NN
Y	Lukoyan

7	Fryd
8	NN
9	Jenodl
10	Sonnevond
11	Milsek
12	Kobuch
13	NN
14	Mietzen
15	Ganga
16	Zambor
17	Stamm
18	Czyz

1		Mr.	Kond K.
0		Mr.	Masarik
0		Mr.	Pachová
0		Mr.	Silina
0		Mr.	Hegda
1		Mr.	Nálek L.
1		Mr.	Zandek
0		Mr.	NN
0		Mr.	Giles
1		Mr.	Aclimák
0		Mr.	Janiček
0		Mr.	Danilek

[illegible]

7	Patienten
8	Kosten
9	Nur NN
7	Schönberg
8	Stralsund
9	Nur Total
7	Möbel
8	NN
9	NN

# Příloha č. 2

ROZVRH NEROVNOMĚRNĚ ROZVŽENÉ PRACOVNÍ DOBY PRO ROK 2009

den měsíc	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Nerov. rozvrh			Zákonný počet			
																																hodiny	směny	svátky	hodiny	směny	svátky	
leden	8	v	s	n	8	8	8	8	8	s	n	8	8	8	8	8	s	n	v	v	v	v	v	v	n	v	v	v	v	s	88	10	1	176	21	1		
únor	n	8	8	8	8	8	s	n	v	v	v	v	v	s	n	8	8	8	8	8	s	n	8	8	8	8	8	8	8	8	120	15	0	160	20	0		
březen	n	v	v	v	v	v	s	n	8	8	8	8	8	s	n	8	8	8	8	8	s	n	8	8	8	8	8	8	8	9	9	138	17	0	176	22	0	
duben	9	9	8	s	n	9	9	9	9	8	s	n	9	9	9	9	8	s	n	9	9	9	9	9	8	s	n	9	9	9	194	21	1	176	21	1		
květen	8	s	n	10	10	10	10	8	s	n	10	10	10	10	8	s	n	10	10	10	10	10	8	s	n	10	10	10	10	8	s	200	19	2	168	19	2	
červen	10	10	10	10	8	s	n	10	10	10	10	8	s	n	10	10	10	10	8	s	n	10	10	10	10	10	8	s	n	10	10	212	22	0	176	22	0	
červenec	10	10	8	s	sv	10	10	10	10	8	s	n	10	10	10	10	10	8	s	n	10	10	10	10	10	8	s	n	10	10	8	220	22	1	184	22	1	
srpen	s	n	10	10	10	10	8	s	n	10	10	10	10	8	s	n	10	10	10	10	10	8	s	n	10	10	10	10	8	s	n	10	202	21	0	168	21	0
září	10	10	10	8	s	n	10	10	10	10	8	s	n	10	10	10	10	8	s	n	10	10	10	10	10	8	s	n	10	10	212	21	1	176	21	1		
říjen	10	8	s	n	10	10	10	10	8	s	n	9	9	9	9	9	8	s	n	9	9	9	9	8	s	n	9	9	9	8	s	198	21	1	176	21	1	
listopad	n	9	9	9	9	8	s	n	9	9	9	9	8	s	n	8	8	8	8	8	s	n	8	8	8	8	8	8	8	8	176	19	1	168	20	1		
prosinec	8	8	8	8	s	n	8	8	8	8	8	s	n	8	8	8	8	8	s	n	v	v	v	v	8	8	sv	n	v	v	v	128	14	2	184	21	2	
leden 09	8	s	n						s	n						s	n							s	n													
celkem 2009																																2088	222	10	2088	251	10	



### Příloha č.3

NUGGET SOFTWARE MEDIUM SYSTEMS

04 / 2012

ALPINE Bau CZ s.r.o.

3.05.12

=====

AKTUALIZACE KALENDÁŘE č.: 11

=====

MES	ROK	DNY	KD	PD	SO	NE	SV	VD	KH	NAZMES
		10                  20                  30								
		....*.... ....*.... ....*.... .								
										Výpočet zúst.dovolené : <u>D</u>
										Průměrná délka dne : <u>8,00</u>
1	2009	*GSNDDDDGSNDDDDGSNDDDDGSNDDDDGS	31	21	05	04	01	00	172,00	LEDEN
2		NDDDDGSNDDDDGSNDDDDGSNDDDDGS	28	20	04	04	00	00	160,00	ÚNOR
3		NDDDDGSNDDDDGSNDDDDGSNDDDDGSNDD	31	22	04	05	00	00	178,00	BŘEZEN
4		DDGSNDDDDGSNDDDDGSNDDDDGSNDDDD	30	22	04	04	00	00	178,00	DUBEN
5		GSNDDDDGSNDDDDGSNDDDDGSNDDDDGSN	31	21	05	05	00	00	164,00	KVĚTEN
6		DDDDGSNDDDDGSNDDDDGSNDDDDGSNDD	30	22	04	04	00	00	178,00	ČERVEN
7		DDGSNDDDDGSNDDDDGSNDDDDGSNDDDDG	31	23	04	04	00	00	182,00	ČERVENEC
8		SNDDDDGSNDDDDGSNDDDDGSNDDDDGSND	31	21	05	05	00	00	169,00	SRPEN
9		DDGSNDDDDGSNDDDDGSNDDDDGSNDDDD	30	22	04	04	00	00	178,00	ZÁŘÍ
10		DGSNDDDDGSNDDDDGSNDDDDGSNDDDDGS	31	22	05	04	00	00	173,00	ŘÍJEN
11		NDDDDGSNDDDDGSNDDDDGSNDDDDGSND	30	21	04	05	00	00	169,00	LISTOPAD
12		DDGSNDDDDGSNDDDDGSNDDDDGSNDDDD	31	23	04	04	00	00	187,00	PROSINEC

=====

ENTER - POKRAČOVÁNÍ

F3 - KONEC

F12 - ZRUŠENÍ AKCE

HELP - NÁPOVĚDA

F19 - DEFINICE DNŮ

*S* = sobota  
*N* = neděle  
*D* = 9 hodin  
*G* = 4 hodiny  
*M* = 8 hodin

Příloha č. 4

ROZVRH NEROVNOMĚRNÉ ROZVRŽENÉ PRACOVNÍ DOBY PRO ROK 2010

den měsíc	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Nerov. rozvrh			Zákonný počet																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
																																hodiny		směny		svátky																																	hodiny		směny		svátky																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																

# Příloha č.5

NUGGET SOFTWARE MEDIUM SYSTEMS

04 / 2012

ALPINE Bau CZ s.r.o.

3.05.12

=====

AKTUALIZACE KALENDÁŘE č.: 11

=====

MES	ROK	DNY	KD	PD	SO	NE	SV	VD	KH	NAZMES
		102030	Výpočet zůst.dovolené :							D
		....*.... ....*.... ....*.... .	Průměrná délka dne :							8,00
1	2010	MSNDDDDGSNDDDDGSNDDDDGSNDDDDGSN	31	21	05	05	00	00	168,00	LEDEN
2		DDDDGSNDDDDGSNDDDDGSNDDDDGSN	28	20	04	04	00	00	160,00	ÚNOR
3		DDDDGSNDDDDGSNDDDDGSNDDDDGSNDDDD	31	23	04	04	00	00	187,00	BŘEZEN
4		DGSNDDDDGSNDDDDGSNDDDDGSNDDDDGSN	30	22	04	04	00	00	173,00	DUBEN
5		SNDDDDGSNDDDDGSNDDDDGSNDDDDGSND	31	21	05	05	00	00	169,00	KVĚTEN
6		DDGGSNDDDDGSNDDDDGSNDDDDGSNDDDD	30	22	04	04	00	00	178,00	ČERVEN
7		DGSNDDDDGSNDDDDGSNDDDDGSNDDDDGS	31	22	05	04	00	00	173,00	ČERVENEC
8		NDDDDGSNDDDDGSNDDDDGSNDDDDGSNDD	31	22	04	05	00	00	178,00	SRPEN
9		DDGSNDDDDGSNDDDDGSNDDDDGSNDDDD	30	22	04	04	00	00	178,00	ZÁŘÍ
10		GSNDDDDGSNDDDDGSNDDDDGSNDDDDGSN	31	21	05	05	00	00	164,00	ŘÍJEN
11		DDDDGSNDDDDGSNDDDDGSNDDDDGSNDD	30	22	04	04	00	00	178,00	LISTOPAD
12		DDGSNDDDDGSNDDDDGSNDDDDGSNDDDDG	31	23	04	04	00	00	182,00	PROSINEC

=====

ENTER - POKRAČOVÁNÍ

F3 - KONEC

F12 - ZRUŠENÍ AKCE

HELP - NÁPOVĚDA

F19 - DEFINICE DNŮ